

**Käsityöläisen tärkein motivaattori ei ole raha –
HAAGA-HELIA:n keittiömestarilinjalta
valmistuneiden perusteet työpaikan valinnassa**

Minna Juvonen

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Tekijä tai tekijät Minna Juvonen	Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2008
Raportin nimi Käsityöläisen tärkein motivaattori ei ole raha - HAAGA-HELIA:n keittiömestarilinjalta valmistuneiden perusteet työpaikan valinnassa	Sivu- ja liitesivumäärä 54+1
Opettajat tai ohjaajat Kristiina Jaakonaho	
<p>Ravintola-alalla työskennellään hyvin erilaisissa ja erikokoisissa yrityksissä. Työ on usein vuorotyötä ja sitä tehdään tiiviisti yhdessä työkavereiden kanssa, asiakkaita unohtamatta. Ravintola-alan palkkataso ei usein yllä alojen välisessä vertailussa kovin korkealle ja työ on yleensä henkisesti ja fyysisesti vaativaa. Kuitenkin ala houkuttelee monia.</p> <p>Tämän työn tavoitteena oli tutkia työpaikan valintaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat HAAGA-HELIAsta valmistuneet keittiömestarilinjan restonomit. Tutkimus HAAGA-HELIA:n keittiömestarilinjalta valmistuneiden restonomien työpaikan valintaperusteista toteutettiin syksyn 2011 ja kevään 2012 välisenä aikana. Tutkimus tehtiin toimeksiantona HAAGA-HELIA ammattikorkeakoululle ja sen tarkoituksena oli tuottaa uutta tietoa koulutusohjelman opiskelijoiden ohjaukseen ja varhaisesta työpaikan valinnasta. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että keittiömestarilinjan restonomit halusivat työltään haasteita, etenemismahdollisuuksia, monipuolisuutta ja vapautta toteuttaa itseään. Työnantajilta odotettiin joustamista, hyvää kommunikaatiota ja palautetta sekä tukea kehittymiseen. Tutkimuksen haastateltavista moni arvosti mahdollisuutta tehdä aamu- tai päivätyötä.</p> <p>Tutkimuksen mukaan moni odotti työnantajaltaan tasaista palkkaturvaa ja luotettavuutta, mutta palkkaa tai sen suuruutta ei koettu kovin tärkeäksi motivaatiotekijäksi työn teolle tai syyksi työpaikan valinnalle. Työn sisältöä ja työssä kehittymistä arvostettiin enemmän, kuin työn mukanaan tuomia mahdollisia etuja tai kovaa palkkatasoa.</p>	
Asiasanat restonomi, HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, työ, työpaikka, valintakriteerit	

Degree Programme in Hotel and Restaurant Business

Authors Minna Juvonen	Group or year of entry 2008
The title of thesis Reasons for Choosing a Job Case: HAAGA-HELIA Bachelor of Hotel and Restaurant Business	Number of pages and appendices 54+1
Supervisor(s) Kristiina Jaakonaho	
<p>The restaurant industry is challenging for an employee. The work is often done from early morning until late in the evening and closely with the other workers. The salary is not usually very high, at least compared to some other industries, and the work is often demanding both physically and mentally. Still many people are willing to work in the restaurant industry.</p> <p>This bachelor's thesis aims to study the reasons for choosing a job. The target group was the HAAGA-HELIA Bachelor of Hotel and Restaurant Business graduates, especially the graduates from the Culinary Management program. The study was carried out between fall 2011 and spring 2012 and it was an assignment for HAAGA-HELIA University of Applied Sciences. The aim was to produce new information for students' career counseling and more information concerning what the graduates want from their jobs.</p> <p>The study was qualitative and the data was collected using phone interviews. The interviews were made in January 2012. The interviewees' contact information was collected from HAAGA-HELIA's alumni database. There were ready-made questions for the interviews, but it was allowed to make additional questions if needed. The total number of interviewees was 24, most of them working in the restaurant industry and half of them in some sort of management position.</p> <p>The results of the study showed that Bachelor of Hotel and Restaurant Business graduates want challenges and variability from their jobs and they appreciate the opportunity to advance in their career. They also want freedom and possibilities to fulfill themselves in their jobs. They expect good communication, flexibility and support from their employers. Many of the interviewees appreciated the possibility to have a daytime job.</p> <p>Many of the interviewees wanted monthly salary and reliability from their employers, but a high salary was not a very important issue in terms of work motivation or as a reason for choosing a job. The content of work and possibility of growth and development in it was appreciated more than employee benefits or a high salary.</p>	
Key words Bachelor of Hotel and Restaurant Business, job, study	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Muuttuva työelämä.....	3
2.1	Työurat muutoksessa	3
2.2	Työajat ja työn yhdistäminen vapaa-aikaan	4
2.3	Suomalaisten arvot ja asenteet muutoksessa	5
2.4	Ravintola-alan erityispiirteet.....	7
3	Työnantajakuva ja työpaikan valinta.....	11
3.1	Hyvä työnantaja, paras työnantaja.....	11
3.2	Työntekijän odotukset työelämässä	14
3.3	Työpaikan valintakriteerit.....	17
3.4	Yrittäjyys vaihtoehtona perinteiselle työlle	18
3.5	Työmotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät	19
4	Tutkimus restonomien työpaikan valintaperusteista.....	21
4.1	Tutkimusongelma ja alaongelmat.....	22
4.2	Haastattelut ja aineiston analysointi.....	23
5	Tulokset.....	27
5.1	Haastateltavien taustatiedot	27
5.2	Haasteet kiinnostavat restonomeja	28
5.3	Aamu- ja päivätyö houkuttelee	33
5.4	Työnantajalta odotetaan kommunikaatiota ja joustavuutta.....	35
5.5	Vaihtelevuus ja vapaus motivoi työssä	37
6	Pohdinta ja johtopäätökset.....	39
6.1	Tulosten vertailu aikaisempiin tutkimuksiin ja muihin lähteisiin	39
6.2	Työn ja tulosten arviointi	45
6.3	Kehitysehdotukset ja jatkotutkimusaiheet	48
	Lähteet.....	50
	Liitteet	55
	Liite 1. Haastattelurunko	55

1 Johdanto

Monilla aloilla työajat sijoittuvat kahdeksan ja neljän välille arkipäivisin, työpäivän kulku on tasainen ja siihen kuuluu useita taukoja. Ravintola-alalla työ on usein tästä poikkeavaa, työvuorot saattavat alkaa aamuvarhaisella tai päättyä yömyöhään, työpäivät ovat toisinaan hyvin kiireisiä ja hektisiä, toisinaan hiljaisempia ja taukoja pidetään lähinnä silloin, kun se sopii työrytmiin. Ravintola-alalla työ on myös hyvin ihmisläheistä ja työkavereiden kanssa työskennellään välillä kirjaimellisesti napit vastakkain. Myös esimiestyö ravintola-alalla on hyvin käytännönläheistä. Työnantajat saattavat olla isoja ketjuja tai hyvinkin pieniä yksityisiä yrittäjiä. Ravintola-ala poikkeaa siis monin tavoin muista aloista, mutta joka alalla työtä tekevät kuitenkin ihmiset, joilla on yksilölliset tarpeet ja halut ja työ on vain yksi osa heidän elämäänsä.

Työelämä muuttuu koko ajan. Samoin muuttuvat asiat, joita työntekijät työpaikoissa ja työnantajissa arvostavat. Työpaikka ei ole useimmille vain paikka työnteolle, vaan työpaikoilla halutaan myös viihtyä ja kehittyä. Työnantajien edustamat arvot tulevat vahvemmin esille ja hyviä työntekijöitä houkutellaan yrityksiin erilaisin keinoin.

Oma opinnäytetyöni on tutkimus HAAGA-HELIAN keittiömestarilinjalta valmistuneiden restonomien perusteista valita työpaikka. Työni tavoitteena on tutkia työpaikan valintaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä haastatellen HAAGA-HELIAsta valmistuneita restonomeja. HAAGA-HELIA on useasta eri yksiköstä koostuva yksityinen ammattikorkeakoulu, jossa opiskellaan monia eri koulutusaloja, esimerkiksi hotelli-, ravintola ja matkailualaa, liiketaloutta sekä liikunta-alaa. HAAGA-HELIAsta valmistuvat restonomit suorittavat opintonsa HAAGA-HELIAN Haagan yksikössä Helsingissä.

Opinnäytetyöni on tehty toimeksiantona HAAGA-HELIA ammattikorkeakoululle ja sen tarkoituksena on tuottaa ajankohtaista tietoa opiskelijoiden ohjausta varten, sekä tietoa työnantajille siitä, mitä keittiömestarilinjalta valmistuneet restonomit haluavat työnantajiltaan. Valitsin HAAGA-HELIAN työn toimeksiantajaksi, koska aihe on vahvasti restonomin opintoihin/työllistymiseen liittyvä ja koin, että työn tekemisestä toimeksiantona HAAGA-HELIALLE voisi olla hyötyä molemmille osapuolille.

Oman tutkimukseni perustana on käytetty aikaisempia tutkimuksia, joita aiheeseen liittyen on tehty, sekä muita kirjallisia lähteitä ja artikkeleita. Aikaisempien tutkimusten aiheita ovat esimerkiksi työllistyminen, työpaikan valinta, työhyvinvointi, työmotivaatio, työntekijöiden odotukset työnantajaa ja työtä kohtaan sekä työpaikkojen ajankohtaiset muutokset. Osa aikaisemmista tutkimuksista ja muista lähteistä käsittelee asioita yleiseltä kannalta keskittymättä mihinkään alaan tai työntekijäryhmään erikseen, osa aikaisemmista tutkimuksista koskee nimenomaan ravintola-alaa.

Tutkimukseni päättutkimusongelma on, mitkä eri asiat vaikuttavat HAAGA-HELIAN keittiömestarilinjalta valmistuneiden restonomien työpaikan valintaan. Tutkimus on laadullinen, eli kvalitatiivinen, tutkimus. Tutkimusaineiston olen kerännyt puhelinhaastatteluin. Haastatteluja varten olen laatinut valmiit kysymykset, mutta kysymysten teeman sisällä tarkentavat jatkokysymykset ovat olleet mahdollisia, eli tutkimuksessa on käytetty puolistrukturoitua haastattelumenetelmää.

Työn toimeksiantaja rajasi työn koskemaan työpaikan valintaperusteita restonomien näkökulmasta. Tutkimus koskee HAAGA-HELIAN keittiömestarilinjalta valmistuneita restonomeja, eli ruokatuotannon johtamisen restonomeja. Melko pienen kohderyhmän rajauksen tarkoituksena on se, että voisin saada syväluotaavamman käsityksen nimenomaisesti keittiöpuolen restonomien perusteista työpaikan valinnassa, koska kokonaisuudessaan hotelli- ja ravintola-ala on niin laaja ja käsittää hyvin erilaisia työtehtäviä. Tietenkin on otettava huomioon, että kaikki kyseiseltä linjalta valmistuneet restonomit eivät työskentele keittiössä tai edes ravintola-alalla.

Kerättyäni haastatteluaineiston, olen analysoinut sen ja etsinyt vastauksista mahdollisesti usein toistuvia seikkoja, peilannut tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin, pohtinut syitä haastatteluissa esiin tulleille asioille ja tehnyt niistä lopuksi johtopäätöksiä.

2 Muuttuva työelämä

Työ ja työnteko ovat yhteiskunnan selviytymisen kannalta välttämättömiä. Työnteko on tietoista toimintaa kohti jonkinlaista päämäärää. Työsuoritus voi vaatia fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja, toisinaan molempia, ja siitä maksetaan yleensä korvaus tai palkka työnantajalta työntekijälle. (Encyclopedia Britannica 2011.)

Työllisyyden rakenne, alakohtainen jakautuminen ja monet muut työelämään liittyvät seikat muuttuvat koko ajan. Viime vuosikymmeninä Euroopassa palvelualojen merkitys on kasvanut ja työvoimaa on siirtynyt maataloudesta ja teollisuudesta palveluammatteihin. Suuri osa eurooppalaisista työikäisistä noudattaa edelleen perinteistä työaikamallia, jossa töitä tehdään 40 tuntia viikossa arkipäivisin maanantaista perjantaihin. Työsopimuksista vakituiset sopimukset ovat edelleen yleisimpiä, mutta määräaikaisten työsopimusten määrä on kasvanut ja myös työntekijöiden pelko oman työpaikkansa menettämisestä on hieman lisääntynyt. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen koetaan haastavaksi, mutta toisaalta tämä ongelma ei ole kasvanut, pikemminkin pienentynyt työsuhteiden muuttuessa koko ajan joustavammiksi. (Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 2010.)

Työelämän muutokset näkyvät selvästi myös Suomessa. Suurimpia syitä muutokseen ovat uusiutuva teknologia, kansainvälistyminen, tiedon lisääntyminen ja sosiaalisten taitojen merkityksen kasvaminen. Erityisesti kansainvälistymisen vuoksi työtä tehdään erilaisiin aikoihin ja myös työn tekemisen paikka saattaa vaihdella, esimerkiksi etätyö ja liikkuva työ ovat lisääntyneet. Nykyään sekä työnantajan että työntekijän joustaminen on tärkeässä roolissa, jotta organisaatio pystyy toimimaan. (Työterveyslaitos 2010, 67–68.)

2.1 Työurat muutoksessa

Työ on yksi ihmiselämän merkittävistä asioista. Elämän vaiheet voidaan useimpien ihmisten kohdalla jakaa kolmeen osaan, joista ensimmäinen on koulutuksen ja opiskelun vaihe, seuraavana usein kaikista pisin vaihe eli ansiotyövaihe ja viimeisenä eläkkeelle jääminen. Työ on iso osa ihmisen identiteettiä, se vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja

tietenkin myös toimeentuloon. Hyvinvointiyhteiskunta koostuu työssäkäyvistä ihmisistä. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 67–69.)

Salmela-Aro & Nurmi (2002) jakavat ihmisen elämän kolmeen vaiheeseen, jotka seuraavat toisiaan; koulutukseen, ansiotyöhön ja eläkkeelle jäämiseen. Kuitenkin maailman muuttuessa työ ja työurat muuttuvat myös, joten yhä useammin ihmiset haluavat tai heidän on pakko oppia koko ajan jotakin uutta. Saatetaan puhua niin sanotusta elinikäisestä oppimisesta ja siitä, että nykypäivänä ei voi jäädä paikalleen, vaan on pysyttävä ajan hermolla. Sen sijaan, että välttämättä puhuttaisiin työurasta, puhutaankin usein työntekijän tai ihmisen henkilökohtaisesta kehittämisestä, johon saattaa kuulua erilaisia koulutuksia, opintoja, alan vaihtamista ja työskentelyä hyvin erilaisissa työtehtävissä. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 67-69; Työterveyslaitos 2006.)

Työurien ja elämänvaiheiden muuttumien ja monimuotoisuus näkyy erityisesti nuorissa. Esimerkiksi 1970- ja 1980-luvuilla syntyneistä jopa puolet on vaihtanut ammattia, joko omaehtoisesti tai pakotettuna työmarkkinoiden muuttuessa. Siirtyminen ammatista toiseen tai jopa alalta toiselle on siis nuorten keskuudessa yleistä. Työelämän vaatimukset ovat myös nousseet ja yhä useammin vaaditaan parempaa ja korkeampaa koulutusta. Toisaalta koulutustaso on myös noussut tämän vaatimuksen mukaisesti, esimerkiksi 1970-luvulla syntyneistä hyvin monella on korkeampi kuin keskiasteen koulutus. (Suomen Akatemia 2011.)

2.2 Työajat ja työn yhdistäminen vapaa-aikaan

Monet eurooppalaiset tekevät töitä perinteisesti arkipäivisin 40 tuntia viikossa. Tästä huolimatta keskimääräinen viikkotyöaika kuitenkin lyhenee, mitä voidaan selittää muun muassa muuttuneilla työehtosopimuksilla, talouden laskusuhdanteella sekä sillä, että yhä useampi tekee pitkän työviikon sijasta lyhyttä, alle 20-tuntista, työviikkoa. Vuorotyö ja työskentely sunnuntaisin tai öisin on vähentynyt Euroopassa vuosista 1991–2000 vuoteen 2010, mutta toisaalta täysin samaa työaika (sama aloitus- ja lopetuskellonaika) tekevien työntekijöiden määrä on vähentynyt. Sukupuolten välisenä erona voidaan mainita se, että naisten työajat ovat usein säännöllisempiä kuin miesten, eivätkä naiset

työskentele niin paljon öisin tai viikonloppuisin. (Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 2010.)

Eri elämäntilanteissa ja uravaiheissa työltä odotetaan erilaisia asioita. Jonkun mielestä määräaikainen työ on hyvä keino edetä uralla ja saada vaihtelua erilaisista työtehtävistä, mutta jonkun toisen mielestä se voi olla pahin mahdollinen vaihtoehto. Yleensä määräaikaista pidetään negatiivisena sen vuoksi, että ei voida olla varmoja tulevaisuudesta tai koetaan, että sen myötä menetetään joitakin etuisuuksia, kuten vakituisesta työstä kertyvät lomapäivät. (Työsuojelurahasto 2010.)

Tasapaino työelämän, vapaa-ajan ja yksityiselämän vaatimusten välillä on ajankohtainen aihe, koska lähes viidennes Euroopan Unionin jäsenmaiden työntekijöistä on jollakin tapaa tyytymätön tilanteeseen. Sellaisten kotitalouksien määrä, joissa molemmat puoliso ovat työssäkäyviä, on lisääntynyt, mikä lisää ongelmia työn ja yksityiselämän tasapainossa. Yleisesti ottaen naiset hoitavat suuremman osan kotitöistä ja esimerkiksi lasten hoidosta, mutta suunnittelevat myös työelämänsä sen mukaisesti, joten naisten tyytyväisyys työelämän ja yksityiselämän yhdistämismahdollisuuksiin on samaa luokkaa miesten kanssa. (Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 2010.)

Suomessa työntekijöiden yksilölliset tarpeet otetaan yhä useammin huomioon työpaikoilla ja työaikajärjestelyistä pyritään tekemään sekä työntekijöitä että työnantajaa tyydyttäviä ratkaisuja. Monissa yrityksissä käytetään esimerkiksi liukuvaa työaikaa tai työaikapankkia. Ylitöiden tekeminen on vähentynyt ja nykyään sekä miehet että naiset tekevät saman verran ylitöitä. Ylipäätään ylitöitä ja viikonlopputöitä tehdään yleensä sen vuoksi, että pystytään vastaamaan joko tuotannollisiin tai asiakaspalvelun vaatimuksiin. Työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta tehtävä ylityö, viikonlopputyö tai ylipäätään työajoissa joustaminen on hyvin yleistä. (Työterveyslaitos 2010, 67–70.)

2.3 Suomalaisten arvot ja asenteet muutoksessa

Suomalaisten arvot ja asenteet ovat muuttuneet viime vuosien aikana. Ihmissuhteita, terveyttä ja vapaa-aikaa arvostetaan enemmän kuin aikaisemmin, mutta työn, rahan ja kuluttamisen arvostus on laskussa. Yksi syy näille muutoksille ovat työelämän kovat

vaatimukset ja työntekijöiden uupuneisuus. Erityisesti miesten ja nuorten asenteissa on ollut muutoksia ja muutokset koskevat niin työntekijöitä kuin johtohenkilöstöäkin. (Vikström 2009.)

Työelämässä raha ei välttämättä enää motivoi, eivätkä työnantajien vaatimukset tai uhkailut tuota haluttuja tuloksia. Osa työntekijöistä haluaa luopua jopa tietynlaisesta elintasosta, mikäli se mahdollistaa epämieluisan työpaikan jättämisen ja antaa mahdollisuuksia toteuttaa enemmän itseään. Yksi keino saada työntekijät viihtymään ja jaksamaan paremmin on joustaa erilaisissa asioissa työnantajan puolelta, esimerkiksi työajoissa, työntekijän mahdollisuuksissa vaikuttaa omaan työhönsä tai mahdollisuuksissa tehdä etätyötä. (Vikström 2009.)

Vikströmin (2009) mukaan suomalaisten arvot ovat pehmenneet ja esimerkiksi perhettä ja vapaa-aikaa arvostetaan enemmän kuin työtä. Toisaalta EVA:n, Elinkeinoelämän valtuuskunnan, teettämässä arvo- ja asennetutkimuksessa (2010) todetaan suomalaisten olevan tällä hetkellä melko työorientoituneita ja niin sanottujen kovien arvojen jyräävän pehmeitä arvoja. EVA:n tutkimuksen mukaan esimerkiksi suomalaisten huoli ympäristöasioista on heikentynyt ja yhä harvempi on valmis tinkimään omasta elintasostaan, vaikka siitä olisi hyötyä ympäristölle. EVA:n tutkimuksen mukaan iäkkäämpi väestö, erityisesti yli 56-vuotiaat, ovat enemmän sitä mieltä, että elämän tärkein sisältö on työ. Nuorten osalta harvempi on tätä mieltä, joka sinänsä tukee myös Vikströmin (2009) väitettä siitä, että erityisesti nuorten asenteet ovat muuttuneet ja työ ei ole elämän keskipiste. Samoin kuin Vikströmin (2009) artikkelin, myös EVA:n tutkimuksen mukaan Suomalaiset eivät halua käyttää nykyistä enempää aikaa työntekoon, vaan valtaosa toivoisi lisää vapaa-aikaa, erityisesti nuorempi väestö. (Vikström 2009; EVA 2010.)

Status -08 tutkimuksessa selvitettiin, mitä ominaisuuksia suomalaiset arvostavat ihmisissä. Tutkimuksen mukaan suomalaiset arvostavat eniten ihmistä, joka on hyvä työssään. Toisena listalla oli oman omaisuutensa rakentaminen itse ja kolmantena hyvä yleissivistys. Näiden kolmen seikan jälkeen tulivat muun muassa hyvä ja omistautunut äitiys/isyys, elämäkatsomukseen liittyvät seikat sekä vakaa avioliitto. Suomalaiset vaikeuttavat tutkimuksen mukaan olevan siis melko työkeskeisiä ja perheen tulevan vasta työn jälkeen, vaikkakin hyvänä kakkosena. Kaikkein vähiten arvostusta suomalaisilta

saivat melko pinnallisilta vaikuttavat seikat, kuten kauneushoitoloissa ja esimerkiksi kauneusleikkauksissa käyminen, julkisuus tai tunnettujen ihmisten kanssa liikkuminen. (TIEKE 2008.)

Tulevaisuuteen eli tuleviin vuosikymmeniin katsottaessa näyttävät ihmisten tärkeimmät arvot liittyvän vastuullisuuteen, juurevuuteen, puhtauteen ja yhteisöllisyyteen. Vastuullisuus tulee näkymään vastuun ottamisena omasta itsestään, esimerkiksi terveyden suhteen, mutta myös vastuun kantamisena muun muassa ympäristöstä ja kuluttamisesta. Juurevuus, samoin kuin yhteisöllisyys, tulee esille perheen ja omien sukujuurien arvostuksena sekä perinteiden ja aitouden kunnioittamisena. Toisaalta yhteisöllisyyden myötä esimerkiksi perhekäsitykset saavat uusia muotoja ja ihmiset muodostavat enemmän yhteisöjä arvojensa ja mieltymyksiensä perusteella. Aitous ja hyvinvointi liittyvät myös puhtauteen, joka tulevaisuudessa tarkoittaa tasapainoisuuden, puhtaan ravinnon ja sisäisen rauhan arvostamista. (Merisalo 2010, 34-50.)

Tulevina vuosikymmeninä itse tehtyä ja kotimaista tullaan arvostamaan enemmän. Myös monet teknologiaan liittyvät asiat tulevat muuttumaan ja globalisoitumaan ja monista teknologian mahdollisuuksista tulee itsestäänselvyyksiä. Tulevina vuosikymmeninä perinteitä, perhettä ja omaa kulttuuria tullaan todennäköisesti arvostamaan enemmän, jonka myötä perhekeskeisyys on tärkeämpää kuin työnteko ja siihen panostaminen. Monikulttuurisuus, ihmisten työskentely ulkomailla sekä suvaitsevaisuus tulevat lisääntymään, mikä näkyy myös työelämässä. (Merisalo 2010, 34-50.)

2.4 Ravintola-alan erityispiirteet

Ravintola-ala on palveluala ja sillä toimii hyvin erilaisia ja erikokoisia yrityksiä, isoista ketjuista yksityisiin yrittäjiin. Ravintolapalveluiden tarjoajia ovat muun muassa ruokaravintolat, hotelliravintolat, viihderavintolat sekä juoma- ja seurusteluravintolat. (Asunta, Brännare-Sorsa, Kairamo & Matero 2003, 59-60.) Iso osa ravintolayrityksen kuluista, noin 60%, tulee sen henkilöstöstä, koska sekä ruoan valmistus, että asiakkaiden palveleminen vaativat työntekijöitä. Kovin suurta voittoa ravintola-alan yritykset harvoin tekevät ja myös työntekijöiden palkat jäävät usein huonommiksi kuin keskimääräinen

palkkataso. (Ahonen, Koskinen & Romero 2009, 20–23.) Jos tarkastellaan kuukausipalkkoja ammattiluokittain (taulukko 1), voidaan todeta, että esimerkiksi asiakaspalvelu- ja palveluammateissa työskentelevät miehet tienavat vähemmän kuin rakennus- ja korjaustehtävissä olevat miehet tai kuljetustyöntekijöinä toimivat miehet. Voidaan myös huomata, että kaikissa ammattiluokissa naisten kuukausipalkat ovat pienempiä kuin miesten, myös asiakaspalvelu- ja palveluammateissa. (Tilastokeskus 2011.)

Taulukko 1. Keskimääräiset kuukausiansiot ammatin ja sukupuolen mukaan €/kk 2009 (mukaillen Tilastokeskus 2011.)

Kuukausiansiot ammatin ja sukupuolen mukaan (2009)		
Ammatin pääluokka	Mies	Nainen
Sotilaat	5 712	2 726
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	5 607	4 429
Erityisasiantuntijat	4 168	3 440
Asiantuntijat	3 386	2 737
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	2 623	2 391
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	2 529	2 146
Maanviljelijät, metsätyöntekijät	2 098	2 018
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	2 729	2 277
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	2 760	2 312
Muut työntekijät	2 299	1 910
Tuntematon	2 949	2 594

Merkittävimpiä tekijöitä ravintola-alan yrityksen menestymiselle ovat tuote, palvelu, liikepaikka ja osaava henkilöstö. Erityisiä haasteita ravintolalle ja sen työntekijöille luovat sesonkivaihtelut, työn fyysisyys ja epäsäännölliset työajat, usein kaikkina viikon eri päivinä, sekä hyvän ja osaavan henkilökunnan löytäminen. Tietenkin myös yleinen taloustilanne vaikuttaa palvelualoihin, ravintola on asiakkaan näkökulmasta harvoin niin sanottu pakollinen palvelu, joten talouden heikkeneminen saattaa näkyä vähäisempänä ravintolapalveluiden käyttönä. (Ahonen, Koskinen & Romero 2009, 20–23.)

Ravintola-alalla työntekijän tärkeimpiä taitoja ja ominaisuuksia ovat erilaiset kädentaidot, halu palvella asiakkaita sekä taloudellisuus ja kannattavuuden ymmärtäminen. Hygieenisuus on myös yksi alan vaatimuksista. Sosiaaliset taidot ovat tarpeen, koska ravintola-alalla työskennellään melko tiiviisti muiden ihmisten kanssa, jonka lisäksi asiakkaat ovat koko toiminnan lähtökohta. Ravintola-alan työpaikat ovat keskenään hyvin erilaisia ja näin ollen myös työntekijöiden osaamisvaatimukset ja työtehtävät vaihtelevat paljon. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksessa tutkittiin restonomikoulutuksesta saatua ja työelämävalmiuksia. Yli 60% vastaajista, eli tutkimukseen osallistuneista restonomeista, oli sitä mieltä, että restonomikoulutus antoi erinomaiset tai hyvät valmiudet palveluosaamisen suhteen. Palveluosaaminen sai kaikista parhaimmat arviot työelämävalmiuksista. Myös valmius viestintä- ja vuorovaikutusosaamiseen koettiin pääosin erinomaiseksi, hyväksi tai keskinkertaiseksi, samoin kuin itsensä johtaminen ja kehittäminen. Taloudellisen osaamisen suhteen 24% vastaajista oli sitä mieltä, että valmiudet ovat heikot tai niitä ei ole ja 36% vastaajista koki ne keskinkertaisiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön (2011) mukaan palvelu ja sen osaaminen olivatkin tärkeimpiä vaatimuksia ravintola-alalla ja nämä toteutuivat myös restonomien työelämävalmiuksissa restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen mukaan. Taloudellisuuden ja kannattavuuden ymmärtämisessä, mikä tuli myös esiin Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa (2011), voisi olla restonomien kohdalla mahdollisesti parannettavaa.

Vuonna 2011 Suomessa hotelli-, ravintola- ja matkailupalveluiden työllisyystilanne on kohtalainen. Palveluiden kysyntä on nousussa, mutta pidemmällä aikavälillä ennuste on riippuvainen yleisestä taloustilanteesta ja sen myötä asiakkaiden ostovoimasta. Vuonna 2011 hotelli-, ravintola- ja matkailupalvelualalla työskenteli hieman alle 80 000 ihmistä. Viime vuosina työnkuva ja työn vaatimukset ovat alalla muuttuneet ja työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän moniosaamista, tuottavuutta ja sosiaalisia taitoja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Tulevaisuudessa ruokaan ja ravintola-alaan liittyen kaikkea itse tehtyä tullaan luultavasti arvostamaan enemmän, samoin kuin puhdasta lähiruokaa ja perinneruokia. Ruoasta tulee omalla tavallaan ihmisten arvomaailmassa elämänlaatuun ja identiteettiin liittyvä

seikka, jossa arvostetaan kotimaisuutta ja laadukkaita raaka-aineita. Yleisesti ottaen palveluympäristöt muuttuvat ja niistä pyritään tekemään esteettisempiä, kaikki eri aistit huomioon ottavia ja esimerkiksi vuorokausirytmiiin mukautuvia. (Merisalo 2010.)

3 Työnantajakuva ja työpaikan valinta

Työnantaja on henkilö tai yritys, joka maksaa työntekijöille korvausta heidän tekemästään työstä. Työnantajat on merkitty verohallinnon työnantajarekisteriin. Työn teosta solmitaan työsopimus työnantajan ja työntekijän välillä ja työnantaja ohjaa ja määrää työntekijän työntekoa. (BusinessDictionary 2012 & Tilastokeskus 2012.)

3.1 Hyvä työnantaja, paras työnantaja

Hyvä ja haluttu työnantaja arvostaa ihmisiä, joustaa aikatauluissa, käyttää uudenaikaisia keinoja rekrytoinnissa ja kohtelee ja kouluttaa työntekijöitään yksilöinä. Hyvä ja haluttu työnantaja käyttää selkeitä johtamistapoja, jotka perustuvat yrityksen arvoihin ja maksaa palkan työsuoritusten mukaisesti. Nämä seikat kiteyttävät hyvän työnantajan Cornellin yliopiston tutkimuksessa, joka pohjautuu Fortune-lehden vuosittain keräämään sadan parhaan työnantajan listasta valittuihin yrityksiin. (Hinkin & Tracey 2010.)

Jokaisella alalla on omat erityispiirteensä, minkä vuoksi Cornellin yliopiston tutkimuksessa keskityttiin vain yrityksiin, joissa toiminta on vastaavaa kuin hotelli-, matkailu- ja ravintola-alalla, perusteina esimerkiksi suuri määrä asiakaskontakteja ja pitkät aukioloajat. Eräässä parhaaksi työnantajaksi valitussa yrityksessä hyvän työnantajan ominaisuuksina tulivat esille vahva henkilöstöstä välittäminen, yrityksen arvojen näkyminen jokapäiväisessä työssä ja mittava määrä taloudellisia hyötyjä ja perheeseen liittyviä etuja. Kyseisessä yrityksessä työntekijät olivat hyvin sitoutuneita ja vaihtuvuus pieni, mikä näkyi myös hyvinä tuloksina. (Hinkin & Tracey 2010.)

Cornellin tutkimuksen osalta on otettava huomioon, että tutkimus on tehty Yhdysvalloissa, jossa esimerkiksi terveyspalvelut on järjestetty eri tavalla ja yksityiset terveysvakuutukset ovat yleisempiä kuin Suomessa. Tämän vuoksi työnantajan tarjoamat taloudelliset edut ja niiden merkitys työntekijöille voivat poiketa jonkin verran esimerkiksi Suomen ja Yhdysvaltojen välillä.

Laajempi, aikaisempaan Fortune-lehden listaukseen perustuva, parhaiden työnantajien tutkimus on Great Place to Work® - tutkimus, johon mikä tahansa yritys (yli 15 työn-

tekijää) voi osallistua. Tutkimus toimii ympäri maailman ja tulosten perusteella julkaistaan erilaisia Parhaat työpaikat – listoja, esimerkiksi eri valtioista yksittäin sekä koottuna Euroopasta, Etelä-Amerikasta ja Aasiasta. Tutkimus perustuu yritysten omien työntekijöiden vastauksiin, eli listalle ei pääse yrityksen ulkopuolisten mielipiteiden kautta. Suomen Parhaat työpaikat – lista julkaistiin ensimmäisen kerran vuonna 2003. Suomen listalta vuosilta 2004–2006 löytyy kultakin yksi hotellialan yritys, mutta ei yhtäkään ravintola-alan yritystä. Euroopan tasolla listoilta löytyy useita hotelliyrityksiä, esimerkiksi Hilton ja Maybourne, sekä yksi ravintola-alan yritys, pikaruokaketju Mc’Donald’s. Great Place to Work® - tutkimuksen mukaan työpaikan laadusta kertoo kolme vuorovaikutukseen liittyvää seikkaa, ensimmäisenä työntekijän ja yrityksen johdon välinen suhde, toisena työntekijän suhtautuminen työpaikkaansa ja työhönsä sekä kolmantena työntekijöiden väliset suhteet. Tärkein hyvän työpaikan ominaisuus on luottamus. (Great Place to Work Institute 2011.)

Monet työpaikat ovat hyviä, mutta mikä tekee työpaikasta vielä paremman? Leadership Excellence-lehden artikkelin mukaan eivät ainakaan erilaiset käytännöt, henkilöstöohjelmat, palkka tai edut. Samoin kuin aikaisemmin mainitussa Cornellin yliopiston tutkimuksessa (2010) henkilöstöstä välittäminen otti tärkeän roolin parhaan työpaikan tunnusmerkkinä. Usein työpaikoilla voidaan sanoa, että esimerkiksi johdon ovi on aina avoinna ja työntekijät voivat tulla kertomaan huolistaan. Edellä mainittu on hyvän työpaikan kriteeri, mutta vielä paremmassa työpaikassa johtohenkilöstö tulee työntekijän luokse, mikäli työntekijä ei tule johdon luokse. Artikkelin mukaan parhailla työpaikoilla kaikella toiminnalla pyritään kehittämään keskinäistä luottamusta, ylpeyttä omasta työstä ja toverillisuutta henkilöstön välillä. (Robin 2011.)

Palkka tai taloudelliset edut eivät ole tärkeimpiä hyvän työnantajan ominaisuuksia myöskään Haysin, australialaisen rekrytointi- ja konsulttiyrityksen, tekemän kyselyn mukaan. Kyselyyn vastasi 500 australialaista työnantajaa koskien esimerkiksi sitä, kuinka tärkeäksi yrityksissä koetaan brändit ja yrityksen julkinen työnantajakuva. Lisäksi 614 australialaista ja 260 uusiseelantilaista työntekijää vastasi kyselyyn aiheella millaisista työnantajista he ovat kiinnostuneita. Työnantajapuolella 70% koki työnantajakuvan tärkeäksi, 34% jopa kriittisen tärkeäksi. Työntekijöistä lähes 90% oli sitä mieltä, että yrityksen maine on merkittävä tekijä uutta mahdollista työpaikkaa valittaessa ja 86% oli

sitä mieltä, että vaikka huonon maineen omaava työpaikka tarjoaisi parempaa palkkaa, valitsisivat he silti paremman maineen ja heikomman palkan. Maineen lisäksi toinen hyvin tärkeäksi koettu seikka olivat yrityksen arvot ja niiden yhtäläisyys omiin arvoihin. Työnantajan arvot ja niiden tärkeys tulevat esille myös esimerkiksi Cornellin yliopiston tutkimuksessa (Hinkin & Tracey 2010). Suurin osa työntekijöistä kokee siis mahdollisen työnantajayrityksen maineen ja arvot tärkeiksi, mutta hieman yllättävän seikkana voidaan pitää sitä, että Haysin kyselyn mukaan vain 31% työntekijöistä olivat halukkaita irtisanomaan itsensä, mikäli työnhakuvaiheessa saatu työnantajakuva tai jopa työnantajan itsensä markkinoimat ominaisuudet eivät tosiasiassa pitäisikään paikkaansa. (Charter 2006.)

Kanadan 50 parasta työnantajaa – tutkimuksessa parhaimpien työnantajien ominaisuuksia olivat laadukas johtaminen, vaikuttavat työntekijöiden palkitsemistavat, vahva työpaikkakulttuuri ja selkeät arvot. Näiden ominaisuuksien avulla pystyttiin varmistamaan tuottavuus sekä tukemaan työntekijöiden suorituksia ja kehittymistä. Myös Haymarket Business Publications Ltdn julkaiseman artikkelin mukaan työpaikkakulttuuri ja oikeanlaiset johtamistavat ovat tärkeitä hyvän työnantajan ominaisuuksia. Henkilöstön huomiointi on tärkeää pienissäkin asioissa, esimerkiksi kaikkien yrityksessä, myös ylemmän johdon, tulisi muistaa työntekijöiden nimet. Hyviä käytäntöjä ovat myös esimerkiksi työntekijöiden syntymäpäivien muistaminen työporukalla ja onnistumisten juhliminen yhdessä, mikä edellyttää sitä, että johto kommunikoi muun henkilöstön kanssa tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Kanadan 50 parasta työnantajaa - tutkimuksessa kyseisiltä listalle päässeiltä yrityksiltä kysyttiin, minkä vuoksi he uskovat, että ovat päässeet Kanadan parhaiden työnantajien joukkoon. Yritysten itsensä määrittelemiä ominaisuuksia olivat muun muassa kommunikaatioon ja palautteeseen liittyvät asiat, kuten se, että yrityksen johto ja esimiehet ovat aina tavoitettavissa, asioista puhutaan avoimesti ja palautteen anto on jatkuvaa. Toisaalta esille tuli myös enemmän käytännönläheisiä asioita, kuten yrityksen mahdollisuus tarjota lastenhoitoapua, ilmaisia hammaslääkäripalveluita tai järjestää erilaisia virkistys- ja ajanviettoilaisuuksia työntekijöilleen. Työntekijöiden kouluttaminen ja hyvät etenemismahdollisuudet tulivat myös esille positiivisina ominaisuuksina Kanadan 50 parhaan työnantajan kohdalla, samoin kuin taloudelliset edut, hyvä palkkaus tai muut bonukset. Toisaalta Haymarket Business Publications Ltdn julkaisemassa artikkelissa korostetaan myös sitä, että aina työnantajal-

la ei ole mahdollisuutta palkita työntekijöitään rahallisesti, joten on käytettävä luovuutta ja muita keinoja, jotta työntekijät tietävät, että heitä arvostetaan. Artikkelin mukaan ylennykset ja hyvät etenemismahdollisuudet, samoin kuin Kanadan 50 parasta työnantajaa – tutkimuksessa, ovat tärkeitä ja osoittavat muulle henkilökunnalle, että hyvä työ palkitaan myös tällä tavoin. Toisaalta työnantajan näkökulmasta turhat ylennykset ovat vaarallisia, koska ketään ei tulisi ylentää esimerkiksi vain sen takia, että työntekijä on ollut yrityksessä pitkään, mutta hänellä ei kuitenkaan ole vaadittuja taitoja tai ominaisuuksia ylempiin tehtäviin. Niin sanotuilla turhilla ylennyksillä voidaan välittää myös muille työntekijöille vääränlaista viestiä ja epäoikeudenmukaisuutta. (Ballingall 2011; Berkery 2004.)

Suomessa T-Median teettämässä työnantajakuva-tutkimuksessa tutkittiin korkeasti koulutettuja henkilöitä ja listattu heidän mielestään parhaita työnantajia Suomessa. Ensimmäisenä työnantajalistalla on valtio ja toisena Kone Oyj, joita seuraavat Nokia, Fazer, Google ja VTT. Kone Oyj:n osalta oli tapahtunut merkittävää nousua listalla edelliseen vuoteen verrattuna, joka todennäköisesti johtuu sen saamasta huomiosta julkisuudessa. Päinvastaisesti Finnair oli pudonnut edellisestä vuodesta sijalta kolme sijalle 11, johtuen luultavasti yrityksen sisäisistä ongelmista ja negatiivisesta julkisuudesta. Voidaan siis päätellä, että yrityksen saama julkisuus vaikuttaa melko nopeallakin aikavälillä siihen, miten haluttu se on työnantajana. Samaa viestiä kertoo myös yhdysvaltalaisen Wall Street Journalin artikkeli, jonka mukaan yli puolet työnhakijoista (56%) menettää kiinnostuksena mahdollista tulevaa työnantajaansa kohtaan, mikäli he lukevat jotakin negatiivista yrityksestä esimerkiksi sosiaalisen median tai erilaisten yritysarvostelujen kautta. Nämä mahdollisiin työnhakijoihin vaikuttavat tiedot koskevat yleensä yrityksen palkkusta, johtoa tai työilmapiiriä. (T-Media Oy 2010; Weber 2011.)

3.2 Työntekijän odotukset työelämässä

Mielenkiintoisuus ja itsenäisyys ovat asioita, joita suomalaiset arvostavat työssä eniten. Toisaalta myös sosiaaliset kontaktit, hyvä työilmapiiri ja itselle sopivat työajat nousevat esille Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatimassa katsauksessa. Melko itsestään selvää, mutta myös tärkeiksi mainittuja ominaisuuksia, ovat palkka sekä varma työpaikka, jossa voidaan luottaa töiden jatkumiseen. Kaikkein epämiellyttävimmiksi asioiksi koe-

taan epäoikeudenmukaisuus, liian kovat tulostaatimukset, epävarmuus työn jatkuvuudesta ja ala-arvoiset työolot, jotka saattavat altistaa esimerkiksi terveysongelmille tai tapaturmille. (Työterveyslaitos 2010, 37.)

Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011 keskittyi vuosina 1994–2011 Suomessa eri ammattikorkeakouluista valmistuneisiin restonomeihin. (Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011.) Restonomi on nimike matkailu- tai hotelli- ja ravintola-alan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneelle. Tutkinnon suorittaneella on valmiudet toimia erilaisissa tehtävissä kyseisillä aloilla, myös esimies-, johto- ja asiantuntijatehtävissä. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.) Kyselyyn vastanneita tutkimuksessa oli 1060. Yksi tutkimuksen aiheista oli tärkeimmät nykyisen työpaikan valintaan vaikuttaneet asiat (taulukko 2).

Taulukko 2. Työpaikan valintaan vaikuttaneet asiat restonomeilla (mukaillen Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011, 24.)

Työpaikan valintaan vaikuttaneet asiat	
Eniten merkitystä ↓ ↓ ↓ Vähiten merkitystä	1. Mielenkiintoiset, haastavat ja monipuoliset työtehtävät
	2. Työpaikan luotettavuus, turvallisuus, maine ja vakavaraisuus
	3. Työpaikan sijainti/lyhyt työmatka
	4. Palkkaus
	5. Uralla eteneminen ja esimiestehtävät
	6. Työajat
	7. Vaikutusmahdollisuudet, vastuu ja vapaus
	8. Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet

Tärkeimmäksi valintaan vaikuttaneeksi tekijäksi nousivat työn sisältöön liittyvät asiat ja työtehtävät, joiden haluttiin olevan mielenkiintoisia, haastavia ja monipuolisia. Toisena listalla olivat työpaikan luotettavuus, turvallisuus, maine ja vakavaraisuus, sekä työn tulevaisuuteen liittyvät vakituisuus ja jatkuvuus. Työpaikan sijaintia ja lyhyttä työmatkaa arvostettiin kolmanneksi eniten ja palkkausta neljänneksi eniten, mutta uralla eteneminen ja esimiestehtäviin pääsy oli vasta niiden jälkeen viidentenä. Työajat ja niiden eri ominaisuudet tai joustavuus koettiin myös tärkeiksi, päätyen sijalle kuusi, joiden jälkeen

tulivat vaikutusmahdollisuus, vastuu, vapaus ja koulutus- ja kehittymismahdollisuudet. Tärkeimpien kahdeksan seikan ulkopuolelle jäivät, mutta kuitenkin tutkimuksessa mainitut, hyvä työilmapiiri ja työsuhde-edut. (Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011, 24.)

Jos vertaillaan Työterveyslaitoksen katsauksessa esiin tulleita seikkoja ja Restonomien palkka- ja työllisyystutkimusta, voidaan todeta molemmissa työn mielenkiintoisuuden tulevan vahvasti esille, eli sitä arvostetaan työpaikassa ja sitä pidetään myös tärkeänä syynä työpaikan valintaan. Varmuutta ja vakituisuutta arvostetaan myös molemmissa, mutta Työterveyslaitoksen katsauksessa esiin tuleva hyvän työilmapiirin ja sosiaalisten kontaktien arvostus ei Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksessa ole päässyt kahdeksan tärkeimmän valintakriteerin joukkoon, mahdollisesti koska työnhakuvaiheessa ei työilmapiiristä välttämättä ole tarpeeksi tietoa. Toki on otettava myös huomioon, että Työterveyslaitoksen katsaus ei keskity millekään tietylle alalle, mutta Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus tutkii vain restonomeja. Sekä Työterveyslaitoksen katsauksen ja Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että työpaikan valinnassa ja halutuissa ominaisuuksissa ollaan melko turvallisuushakuisia ja vakituisuutta, jatkuvuutta, työaikoihin liittyviä seikkoja ja jopa työpaikan sijaintia pidetään tärkeämpänä, kuin esimerkiksi uralla etenemistä tai koulutusta. (Työterveyslaitos 2010 & Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011.)

Taloussanomien artikkelissa, joka perustuu työnantajakuvaan perehtyneiden yritysten kyselyihin, mielenkiintoisuus tulee esille ihannetyön kriteerinä. Artikkelin mukaan ihannetyö olisi itsenäistä, mutta myös tiimissä tehtävää, mielenkiintoista, merkityksellistä ja siinä voisi vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja tehtäviinsä. Kehittyminen ja oppiminen koetaan usein työnteen tärkeiksi ominaisuuksiksi ja erityisesti nuorten keskuudessa jokin tietty harrastus haluttaisiin usein muuttaa myös työksi. Erityisesti korkeasti koulutettujen keskuudessa eettisyys ja työnantajan arvot osoittautuvat tärkeiksi, mistä esimerkiksi ekologisuutta ja tasa-arvoa painotetaan. Luottamusta korostettiin ja sen rinnalle nostettiin myös työpaikan viihtyisyys. (Kokko 2010.)

3.3 Työpaikan valintakriteerit

Työnantajilla on monia erilaisia tapoja houkutella uusia työntekijöitä ja sitouttaa jo yrityksessä työskenteleviä hyviä työntekijöitä. Hyvää työilmapiiriä ja yhteishenkeä arvostetaan jo olemassa olevien työntekijöiden taholta, mutta rekrytointivaiheessa työnantajan lupaukset eivät välttämättä voi kohdistua näihin seikkoihin, jotka eivät varsinaisesti ole vain hänestä riippuvaisia. Toisille työnhakijoille hyvä palkka riittää siihen, että työ on haluttava, mutta toiset arvostavat enemmän esimerkiksi itsenäisyyttä tai vakituista varmaa työpaikkaa. Palkan suhteen yhä useampi hakija haluaa, että palkka on sidoksissa työsuoritukseen, eli mitä parempi ja tehokkaampi työntekijä olet, sitä parempaa palkkaa voit saada. (Hakonen 2011.)

Suomalaisen Työnantajamaine 2007 – tutkimuksen mukaan olennaisimmat työpaikanvalintakriteerit ovat hyvä työilmapiiri sekä yrityksen arvojen ja omien arvojen samankaltaisuus. Tutkimuksessa vastaajina oli hieman yli 10 000 korkeakouluopiskelijaa. Työnantajan menestyneisyydellä tai yrityksen suurella koolla ei koettu olevan merkitystä, eikä mahdollisuus saada esimiesvastuuta houkutellut korkeakouluopiskelijoita työpaikkoihin. Myöskään henkilökohtaisia bonuksia tai palkkioita palkan yhteydessä ei arvostettu, toisin kuin aiemmin mainitussa Cornellin yliopiston tutkimuksessa (2010) tai tutkija A. Hakosen (2011) artikkelissa, joissa palkanmaksun toivottiin perustuvan nimenomaisesti työsuorituksissa onnistumiseen. (Jyry 2011.)

Englantilaisessa Top Employers- tutkimuksessa kysyttiin yli tuhannelta Oxfordin ja Cambridgen yliopiston opiskelijalta heidän kriteereitään työntäjän ja työpaikan valinnassa. Tutkimuksen mukaan tärkeimpiä seikkoja olivat työn ja vapaa-ajan onnistunut yhdistäminen, työn vaihtelevuus, työpaikan sijainti ja yrityksen eettisyys. Palkka oli tärkeystlistalla jotakuinkin puolivälissä, samoin kuin mahdollisuus saada työpaikalla vastuuta aikaisessa vaiheessa uraa. Melkein viimeiseksi tärkeysjärjestyksessä jäi yrityksen brändi, jolla ei koettu olevan suurtakaan merkitystä ja osa vastaajista oli jopa sitä mieltä, että tunnetuimpien brändien takana on usein isoja yrityksiä, jotka eivät ole esimerkiksi kovin eettisiä. Tutkimus tehtiin menestyvissä ja hyvätasoisissa yliopistoissa, joista valmistuu oppilaita erittäin hyvillä arvosanoilla. Tämän huomioon ottaen on hieman erikoista,

että vastuun ottamista työpaikalla, nopeaa edistymistä uralla tai työpaikkaa, jossa saisi tehdä aloitteita, ei juurikaan arvostettu. (Top Employers 2008.)

3.4 Yrittäjyys vaihtoehtona perinteiselle työlle

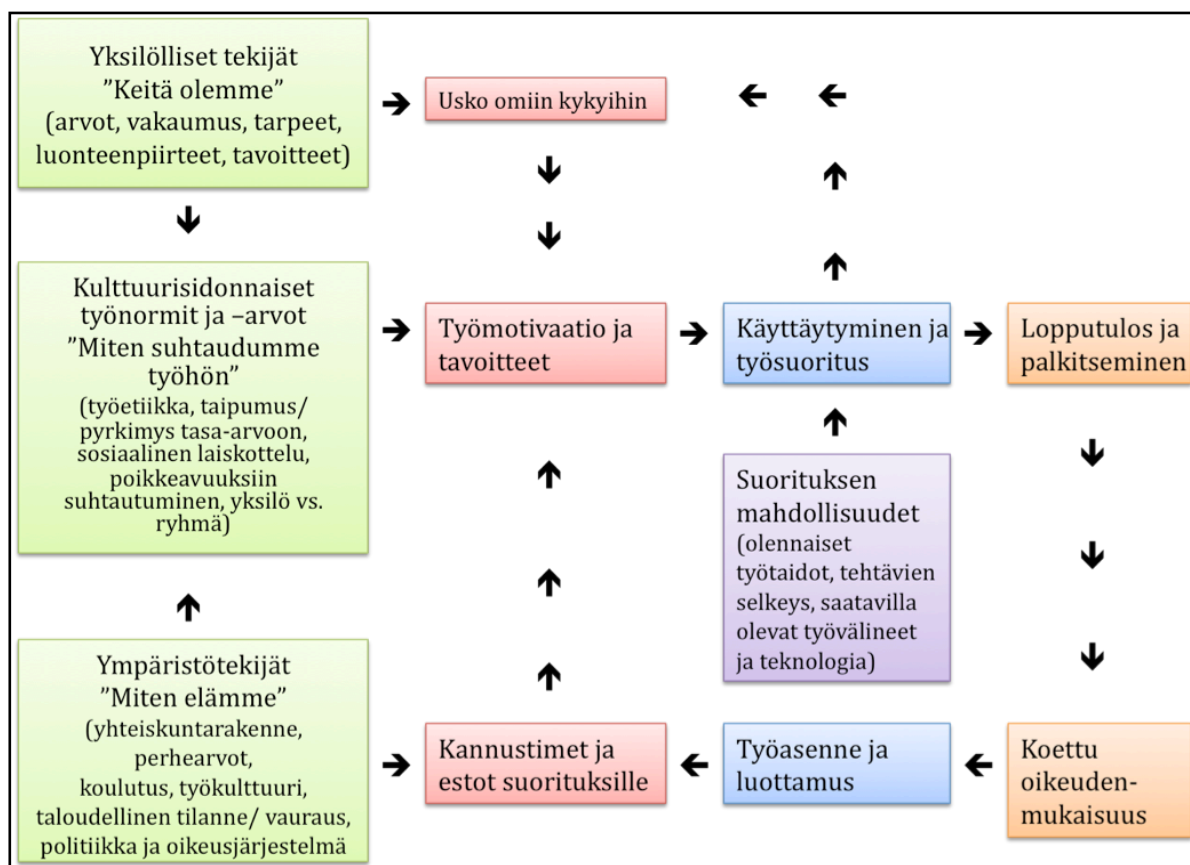
Yrittäjyys on myös yksi vaihtoehto palkkatyölle, jota yleensä tehdään jonkun muun omistamassa yrityksessä. Yrittäjä työskentelee yleensä omassa yrityksessään ja on vastuussa omistamansa yrityksen toiminnasta kaikilla eri osa-alueilla, vaikka tietenkin yrityksen voi omistaa myös useampi ihminen yhdessä. Yrittäjyys edellyttää vahvaa ammatitaitoa yrityksen toimialalla, mutta myös tietoa yrittämisestä ja yritystoiminnasta yleensä. Yrittäjyys on usein yhdistelmä vapautta ja suurta vastuuta sekä edellyttää suurempaa riskinottoa ja tietynlaista asennetta ja sitoutumista. (Nuoriyrittäjä.fi 2011.)

Yrittäjyydestä ollaan kiinnostuneita ja se on kasvattanut suosiotaan koko 2000-luvun ajan. Asennoituminen yrittäjyyttä kohtaan on muuttunut positiivisemmaksi ja yrityksiä perustetaan yhä useammilla eri aloilla. Isojen yritysten irtisanomiset lisäävät kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan ja usein koetaan myös, että yrittäjyys on mahdollisuus toteuttaa itseään. Nuorten keskuudessa yrittäjyyttä pidetään erittäin hyvänä vaihtoehtona, mutta myös 25-44-vuotiaista puolet on kiinnostunut mahdollisuudesta toimia yrittäjänä. Yrittäjiksi ryhtyvien koulutustaso on noussut, osittain johtuen mahdollisesti siitä, että yrittäjyyttä opetetaan aktiivisemmin kaikilla eri koulutusasteilla. (Sormunen, 2009.)

Suomessa 2000-luvulla yritysten määrä on kasvanut noin 6000 yrityksellä vuodessa. Mikroyrityksiä, eli alle 10 henkeä työllistäviä yrityksiä on syntynyt näinä vuosina eniten. Yrityksistä 64% työllistää vain yrittäjän itsensä, eli kyseessä on yksityisyrittäjä. Pääasialliset syyt sille, miksi halutaan ryhtyä yrittäjiksi, ovat itsenäisyys, päätäntävällän lisääntyminen, mahdollisuus menestyä ja myös oman ajankäytön hallinta eli työaikojen määrittelemineen itsenäisesti. Keskimäärin reilu puolet yrityksistä on toiminnassa vielä viisi vuotta perustamisen jälkeen, ensimmäiset kolme vuotta ovat usein kriittisimmät. (Suomen Yrittäjät 2011.)

3.5 Työmotivaatio ja siihen vaikuttavat tekijät

Yleisesti ottaen motivaatio on muun muassa tarpeiden, halujen, viettien ja sisäisten ylläkkeiden aiheuttama tila, josta seuraa päämäärähakuista, tahdon alaista ja tarkoituksenmukaista käyttäytymistä eli motivoitunutta käyttäytymistä. Motivoitunut käytös ei ole refleksinomaista, vaan siinä tietoisesti pyritään johonkin päämäärään. Työelämässä työntekijöiden motivoituneisuus on organisaatiolle hyvin tärkeää, koska se vaikuttaa suuresti yrityksen toimivuuteen ja tuottavuuteen. (Juuti 2006, 37–38.)



Kuvio 1. Eri tekijöiden vaikutus työmotivaatioon (mukaillen Porter, Bigley & Steers 2003, 369.)

Työn tekoon ja työmotivaatioon vaikuttavat monet eri seikat (kuvio 1). Lähtökohtana ovat ihmisen yksilölliset tekijät, kuten luonteenpiirteet, arvot ja tavoitteet, sekä yleinen elinympäristö, esimerkiksi koulutus- ja työkuulttuuri sekä yhteiskunnalliset asiat, jotka vaikuttavat siihen, miten eletään. Näiden pohjalta muodostuu se, miten suhtaudutaan työhön, minkälainen työmotivaatio on ja mitkä ovat tavoitteet työelämän suhteen. Itse työsuoritukseen vaikuttavat myös työntekijän työtaidot, työvälineet ja työympäristö

sekä työhön perehdytys ja ohjeistus. Työsuorituksesta saatava korvaus ja palkitseminen, joka voi mahdollisesti olla sanallinen palaute tai esimerkiksi rahallinen korvaus, vaikuttavat siihen, miten oikeudenmukaisesti työntekijä kokee, että häntä on kohdeltu. Jos esimerkiksi suuresta vaivannäöstä ei saa minkäänlaista kiitosta tai korvausta, voi työntekijä kokea tulleen huonosti kohdelluksi. Tämä oikeudenmukaisuus ja se miten työntekijä kokee asian, tulee vaikuttamaan tulevaisuudessa hänen työasenteisiinsa ja sitä kautta työmotivaatioon ja tuleviin työsuorituksiin. Oikeudenmukaisesti kohdeltu työntekijä, jota on palkittu työsuorituksista, on siis todennäköisesti motivoituneempi ja hänen työsuorituksensa ovat pidemmällä aikavälillä paremmat. (Porter, Bigley, Steers 2003, 369–372.)

Eri ihmisiä motivoivat erilaiset asiat. Lähes jokaisen ihmisen perussy s työssäkäymiseen on palkka, jolla rahoitetaan eläminen, ja tietenkin korkeampi palkka motivoi enemmän kuin alhaisempi palkka. Palkan lisäksi työmotivaatio syntyy hyvin erilaisista asioista. Toiset haluavat toteuttaa itseään, saavuttaa erilaisia päämääriä tai tuntea olevansa osa jotain merkityksellistä tai suurempaa, toiset haluavat ratkaista ongelmia, yksinkertaisesti rakastavat työtään tai esimerkiksi asiakkaitaan ja heidän palvelemistaan. Yksi hyvin tärkeä asia, joka motivoi työntekijöitä, on arvostus ja henkilökohtainen huomiointi työnantajan taholta. Erilaiset tavoitteet, työn hallinta, palaute ja työssä kehittyminen ja eteneminen ovat myös tärkeitä työntekijän motivaation kannalta. (Heathfield 2011.)

Kauppalehden artikkelissa, joka perustuu Redera Oy:n tekemään tutkimukseen, kerrotaan suomalaisten viihtyvän huonosti työpaikoillaan. Tutkimukseen on vastannut yli tuhat suomalaista, iältään 17–70-vuotiaita. Artikkelin mukaan kaksi kolmannesta väestöstä pohtii vähintään kerran kuukaudessa oman työmotivaationsa riittävyyttä ja myös työpaikanvaihtoa harkitaan usein. Kaksi merkittävää tekijää, jotka huonontavat työmotivaatiota, ovat vähäinen arvostus työpaikalla sekä työntekijän epäterveelliset elintavat ja vähäinen liikunta. Artikkelin mukaan motivoitunut ja onnellinen työntekijä ei siis välttämättä olekaan se, jolla on suurin palkka ja paras koulutus, vaan se jota arvostetaan työpaikalla ja joka syö terveellisesti. (Kauppalehti 2011.)

Erään ravintola-alan yrityksen työntekijöitä tutkittaessa selvisi, että asiakkaat, asiakkailta saatu hyvä palaute ja myös työstä saatu palaute motivoivat työntekijöitä eniten. Myös

hyvä työskentelyilmapiiri, työn vaihtelevuus ja tietynlainen positiivinen kiire koettiin tärkeiksi. Työnantajan parhaiksi keinoiksi työntekijöiden motivointiin mainittiin yksityiselämään liittyvät etuudet, kuten kulttuurisetelit, mutta myös koulutukset ja työporukalla yhdessä tekeminen. Keskimäärin vastaajia motivoi enemmän mukava työilmapiiri, kuin korkea palkka. (Lampinen 2010.)

4 Tutkimus restonomien työpaikan valintaperusteista

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia työpaikan valintaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä koskien HAAGA-HELIA:n keittiömestarilinjalta valmistuneita restonomeja. Restonomi on matkailu- tai hotelli- ja ravintola-alan ammattikorkeakoulututkinto, joka on HAAGA-HELIA:ssa jaettu neljään eri koulutusohjelmaan: matkailun koulutusohjelmaan, matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelmaan, hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmaan ja hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaan. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma on myös keittiömestarilinjana tunnettu, mitä nimeä tullaan jatkossa käyttämään kyseisestä koulutusohjelmasta puhuttaessa. Tutkimukseni keskittyi tutkimaan viimeisenä mainittuja keittiömestarilinjalta valmistuneita restonomeja. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.)

Keittiömestarilinjalta valmistuneet restonomit voivat toimia erilaisissa ruokatuotannon tehtävissä, elintarviketeollisuudessa tai kaupan alalla. Koulutusohjelman kesto on noin 3,5 vuotta ja se on laajuudeltaan 210 opintopistettä. Opinnot koostuvat teoriaopetuksesta, yhteistyöstä elinkeinoelämän kanssa sekä työharjoitteluista. Koulutusohjelman opintojen teemoja ovat muun muassa palveluosaaminen, asiakkuuden hallinta, taloudellinen osaaminen, yrittäjäyys, esimiestaidot ja strateginen johtaminen (kuvio 2). Opintoihin kuuluu myös opintojen loppuvaiheessa tehtävä opinnäytetyö sekä kypsyysnäyte. Keittiömestarilinja antaa valmiudet esimerkiksi esimies-, johto- tai suunnittelutehtäviin. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012a & HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012b.)



Kuvio 2. Keittiömestarin koulutusohjelma (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012b.)

Tutkimukseni koskien keittiömestarinlinjalta valmistuneita restonomeja oli laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus, jonka toteutin syksyn 2011 ja kevään 2012 välisenä aikana. Laadullinen tutkimus on laaja käsite, joka voidaan määritellä monin eri tavoin. Yksinkertaisuudessaan voidaan verrata laadullista eli kvalitatiivista ja määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta ja todeta, että määrällisessä tutkimuksessa on kyse numeroista ja luvuista ja laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tai selittämään esimerkiksi jonkinlaisia ilmiöitä tai käyttäytymistä. Laadullisen tutkimuksen pohjana tulee aina olla teoria, joka kertoo esimerkiksi sen, mitä tutkittavasta aiheesta jo tiedetään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 17-33.)

4.1 Tutkimusongelma ja alaongelmat

Tutkimuksen päätutkimusongelmana oli, mitkä eri asiat vaikuttavat HAAGA-HELIAN keittiömestarinlinjalta valmistuneiden restonomien työpaikan valintaan.

Tutkimuksen alaongelmia olivat:

- Mitä asioita työpaikoissa arvostetaan ja mitä ei?
- Millä perusteella nykyinen työpaikka on valittu?
- Miksi edellisestä työpaikasta on haluttu lähteä?
- Minkä tyyppisissä ravintola-alan yrityksissä halutaan ylipäättään työskennellä?
- Minkälaisia odotuksia keittiömestarilinjan restonomeilla on työnantajaansa ja työtänsä koskien ja mikä heitä motivoi työntekoon?

Tutkimus oli rajattu, yhdessä toimeksiantajan kanssa, koskemaan HAAGA-HELIAn keittiömestarilinjalta valmistuneita restonomeja, eli ruokatuotannon johtamisen restonomeja. Kohderyhmäksi rajattiin vain keittiömestarilinjan restonomit, koska hotelli- ja ravintola-ala on hyvin laaja ja haluttiin keskittyä pääosin keittiöpuolella työskenteleviin restonomeihin. Osasyynä juuri tämän kohderyhmän valitsemiseen oli se, että kyseinen koulutusohjelma on melko nuori ja sitä ei ole tarjolla samankaltaisena muissa Suomen ammattikorkeakouluissa kuin HAAGA-HELIAssa, jossa se painottuu nimenomaisesti keittiötyöhön, ruokatuotannon johtamiseen ja kulkee nimellä keittiömestarilinja. Keittiömestarilinjalta valmistuneita opiskelijoita oli tutkimuksen tekohetkellä yhteensä 68.

Tutkimuksen tavoite oli selvittää nimenomaisesti työpaikan valintaan liittyviä seikkoja, ei siis esimerkiksi työhyvinvointiin liittyviä seikkoja tai sitä kuinka hyvin nykyisellä työpaikalla viihdytään. Yksi tutkimuksen alaongelmista liittyy työmotivaatioon, mutta senkin kautta halusin lähinnä selvittää, minkälaiset olosuhteet, työtehtävät ja esimerkiksi esimiehet ovat keittiömestarilinjalta valmistuneiden restonomien mielestä haluttuja. Selvittämällä, miksi mahdollisesta edellisestä työpaikasta on haluttu lähteä, sain selville myös niitä ominaisuuksia, joita ei koeta työpaikoissa mieluiseksi.

4.2 Haastattelut ja aineiston analysointi

Tutkimuksen aineiston keräsin puolistrukturoiduilla haastatteluilla, joita varten olin laatinut haastattelurungon (liite 1.), jonka mukaiset kysymykset esitin kaikille haastateltaville, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei ollut. Haastateltavien yhteystiedot keräsin HAAGA-HELIAn alumnin kautta. Alumnista sain 38:n HAAGA-HELIasta valmistuneen keittiömestarilinjan restonomin yhteystiedot, joista 24 tavoitin haastattelua varten.

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin haastattelun, koska se on joustava menetelmä, jossa saadaan mahdollisesti selville myös syitä vastausten takana ja voidaan esittää lisäkysymyksiä syventämään vastauksia. Haastatteluissa on myös helpompi motivoida vastaajia ylipäättään vastaamaan ja vastaamaan pidemmin, kuin esimerkiksi kyselylomaketta käytettäessä. Haastattelututkimuksessa saadaan usein myös parempi vastausprosentti kuin kyselylomakkeilla, mikä omassa tutkimuksessani oli tärkeää, koska potentiaalisten haastateltavien joukko oli suhteellisen pieni. Keittiömestarinlinja, eli ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelma, on melko uusi koulutusohjelma ja näin ollen siitä valmistuneiden joukko ei ole vielä kovin suuri. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34-37.)

Haastattelut toteutin puhelinhaastatteluina, joita tein neljänä eri päivänä tammikuun 2012 aikana. Haastattelujen tekoon kului noin 4 tuntia/haastattelupäivä eli yhteensä noin 16 tuntia. Nauhoitin kaikki puhelinhaastattelut, joista kaikki olivat yksilöhaastatteluja, kestoltaan noin 6-15min/haastattelu. Nauhoitusten perusteella litteroin kaikki haastattelut, eli kirjoitin niiden sisällöt puhtaaksi tekstitiedostoihin.

Litteroitujen haastattelujen perusteella lähdin selvittämään tutkimuksen tuloksia. Koska tutkimus oli laadullinen, suoritin sisällönanalyysia ja sisällön erittelyä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jossa tutkittavasta aineistosta pyritään saamaan tiivistetty kuvaus ja sen perusteella vastaamaan tutkimusongelmaan sanallisesti. Sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöistä, jolloin tutkimuksessa hankittu aineisto on tutkimuksen lähtökohta tai teorialähtöistä, jolloin tutkimuksen aineistoa analysoidaan pohjautuen johonkin aikaisempaan teoriaan. Oman tutkimukseni kohdalla käytin enemmän aineistolähtöistä analyysia, jossa pilkoin osiin, ryhmittelin ja luokittelin tutkimuksessa saatua aineistoa ja erottelin siitä tutkimuksen kannalta olennaista tietoa, mutta luokittelu ei kuitenkaan perustunut mihinkään aikaisempaan teoriaan enkä tehnyt sitä minkäänlaisen analyysirungon mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-117.)

Yhtenä apukeinona aineiston analysoinnissa käytin Webropolia ja erityisesti Text Mining – työkalua. Webropol on datan analysointityökalu verkossa ja Text Mining yksen alta löytyvistä työkaluista. Webropolin käyttäminen edellytti sitä, että syötin haastattelurungon mukaiset kysymykset Webropoliiin niin sanotuksi kyselykaavakkeeksi, jonka

jälkeen syötin myös kaikki haastatteluiden vastaukset kyselykaavakkeen kautta. Näin ollen haastattelut olivat analysoitavissa jotakuinkin samassa muodossa, kuin jos tutkimusta olisi tehty esimerkiksi verkossa lähetettävällä kyselylomakkeella.

Sen jälkeen, kun olin syöttänyt kaikki haastateltavien vastaukset Webropolin, pystyin aloittamaan aineiston sisällön analysoinnin. Webropolin kautta sain helposti haastateltavien taustatiedot koontana, kuinka moni haastateltavista oli esimerkiksi nainen tai kuinka monella haastateltavista oli työkokemusta 7-10 vuotta. Text Mining-työkalulla oli mahdollista ryhmitellä jokaisen avoimen kysymyksen vastauksia niiden sisällön mukaan, esimerkiksi kuinka monessa vastauksessa kerrottiin työn haasteiden olevan syy nykyisessä työpaikassa pysymiselle.

Text Mining-työkalun avulla tein siis pääasiassa teemoittelua, jossa yhdistetään vastauksia ryhmiksi niiden sisällön mukaan, vaikka vastaajat eivät olekaan luultavasti ilmaisseet itseään sanasta sanaan samalla tavalla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173-174.) Esimerkiksi kysyttäessä, miksi haastateltavat olivat halunneet lähteä edellisestä työpaikastaan, pystyin vastausten perusteella tekemään teeman ”Etsimään uusia haasteita”, johon lisäsin hyvin eri tavalla ilmaistuja, mutta saman sisällön omaavia vastauksia.

Kvantifioiminen, eli sen laskeminen, kuinka moni tutkimukseen osallistuneista on sanonut saman asian tai kuinka usein se esiintyy vastauksissa, tuo toisaalta laadulliseen tutkimukseen jotakin lisää, mutta toisaalta aineistot ovat usein sen verran pieniä, ettei kvantifioimisella ole suurta painoarvoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120-122.) Omassa tutkimuksessani laskin näitä asioita, koska koin, että se kertoo parhaiten siitä, onko jokin vastaus yhden yksittäisen ihmisen mielipide vai esiintyykö se esimerkiksi lähes puolella vastaajista.

Sen lisäksi, että analysoin aineiston sisältöä Webropolin avulla, työstin sitä myös käsin. Avoimien kysymysten vastauksista etsin yhteneväisyyksiä, taustoja ja tarkempia syitä yhdistämällä ensin kaikki saman kysymyksen vastaukset yhdelle ja samalle sivulle. Näin ollen pystyin etsimään esimerkiksi tarkempia selityksiä sille, miksi joku haastateltavista oli nimennyt työajat tärkeäksi kriteeriksi työpaikanvalinnassaan tai miksi joku haastateltavista suosi mieluummin suuria ketjuyrityksiä työpaikkanaan.

5 Tulokset

Tässä kappaleessa esittelen tulokset koskien tutkimusta HAAGA-HELIAsta valmistuneiden keittiömestarilinjän restonomien työpaikan valintaperusteista. Ensimmäisenä kerron haastateltavien taustatietoja ja sen, minkälainen oli esimerkiksi haastateltavien ikä- ja sukupuolijakauma. Taustatietoja seuraavat tulokset jaottelen kysymysten mukaan teemoittain, eli yhdessä kappaleessa käsittelen joko yhden tai useamman kysymyksen perusteella saatuja tuloksia kootusti.

5.1 Haastateltavien taustatiedot

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat HAAGA-HELIAsta valmistuneet keittiömestarilinjän restonomit. Haastateltavia tutkimuksessa oli siis 24, joilta kaikilta selvitin taustatietoina sukupuolen ja syntymävuoden (taulukko 3). Lisäksi selvitin työkokemuksen määrän sekä sen, työskentelivätkö he haastatteluhetkellä ravintola-alalla. Kysyin haastateltavilta myös, monessako työpaikassa he olivat työskennelleet sen jälkeen, kun he olivat valmistuneet keittiömestarilinjalta restonomeiksi.

Haastateltavista 18 oli naisia ja 6 miehiä, eli naisia oli kolme kertaa suurempi määrä kuin miehiä. Haastateltavien syntymävuodet jakautuivat vuosien 1956 ja 1988 välille, eli he olivat haastatteluhetkellä noin 24-56-vuotiaita. Suurin osa (17 haastateltavaa) olivat syntyneet vuosien 1983 ja 1988 välillä. Pääosa haastateltavista oli haastatteluhetkellä siis noin 24-29-vuotiaita.

Taulukko 3. Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavien taustatiedot		
Ikä	Naisia	Miehiä
24-26 vuotiaita	6	1
27-29 vuotiaita	7	3
30-40 vuotiaita	3	1
41-50 vuotiaita	1	
51-60 vuotiaita	1	1

Tutkimuksen 24:stä haastateltavasta 17 työskenteli haastatteluhetkellä ravintola-alalla ja seitsemän työskenteli joko jollakin muulla alalla tai ei ollut mukana työelämässä. Työkokemusta haastateltavilla oli kolmesta vuodesta 28:aan vuoteen asti (taulukko 4). Suurin osa, eli 17 haastateltavaa, ilmoitti työkokemusta kertyneen neljän ja kymmenen vuoden väliltä, yhdellä työkokemusta oli alle kolme vuotta ja neljällä yli 16 vuotta. Haastateltavista 23 oli työskennellyt HAAGA-HELIAsta valmistumisensa jälkeen yhdessä tai kahdessa työpaikassa, yksi ilmoitti työskennelleensä kolmessa eri työpaikassa.

Taulukko 4. Haastateltavien työkokemus vuosina

Työkokemus vuosina	
1-3 vuotta	1 haastateltava
4-6 vuotta	8 haastateltavaa
7-10 vuotta	9 haastateltavaa
11-15 vuotta	2 haastateltavaa
Yli 16 vuotta	4 haastateltavaa

5.2 Haasteet kiinnostavat restonomeja

Tutkimuksen haastatteluissa kysyin keittiömestarilinjan restonomeilta kysymyksiä heidän nykyiseen työpaikkaansa ja sen valintaan liittyen. Selvitin haastateltavilta heidän nykyisen työantajansa, työnimikkeensä, kysyin millä perusteella he olivat valinneet nykyisen työpaikkansa ja mikä heidät piti sillä hetkellä kyseisessä työpaikassa. Yhtenä selvitettävänä asiana oli myös se, miksi haastateltavat olivat lähteneet edellisestä työpaikastaan ennen nykyiseen työpaikkaan tuloaan.

Kysyessäni haastateltavien nykyistä työnimikettä selvisi, että puolet haastateltavista, eli 12 haastateltavaa, työskenteli haastatteluhetkellä esimiestyössä. Yleisimmät esimiesnimikkeet haastateltavien keskuudessa olivat vuoropäällikkö, vuoromestari, keittiömestari ja ravintolapäällikkö. Muussa kuin esimiesasemassa olevien työnimikkeitä olivat henkilöstöravintolakokki, ravintolakokki, kylmäkkö, kouluttaja, lehtori, toimistoemäntä, pankkityöntekijä sekä myyjä. Yksi haastateltavista ei halunnut ilmoittaa nykyistä työni-

mikettään ja yksi oli haastatteluhetkellä kokonaan poissa työelämästä toimiessaan kotiäitinä.

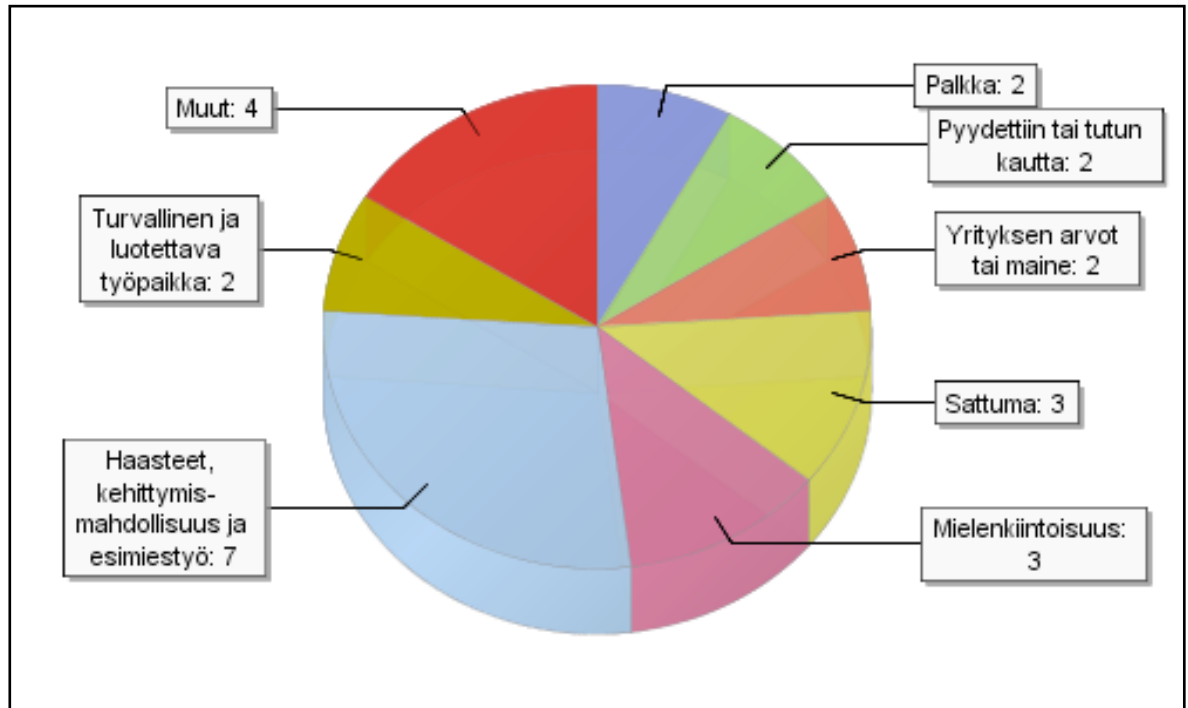
Nykyisen työpaikan valintaperusteet olivat haastateltavilla hyvin erilaisia (kuvio 3). Eniten haastateltavia olivat kuitenkin houkuttelleet haasteet, kehittymismahdollisuudet ja esimiestyötehtävät. Edellä mainitut syyt tulivat esille seitsemän haastateltavan kohdalla. Esimerkkejä haastateltavien vastauksista:

Millä perusteella. Ensinnäkin se et Fazer työnantajana, niin mä ajattelin et mä voisin hyvin edetä tässä firmassa, tällänen iso firma ja mut kokkina tai kylmäkkönä alun perin palkattiin. Vähän niinkun esimiehen työt mielessä. Että sen takia. Ja sitten semmosen, omien mielikuvien perusteella mitkä oli tästä paikasta, semmonen vanha klassikko ja hieno. (H6)

Siin oli iso talo, tuntui turvalliselta, ja ehkä se, että sieltä mä sain vuoropäällikön paikan. Se oli niinkun se mitä mä hain ja ehkä sit sen nimikkeen takia. Mä löysin sen rekrymesuilta, että se tuli vastaan aika sopivasti. (H1)

Vaihdoin sen takia, et saisin enemmän haasteita. (H4)

Muita syitä nykyisen työpaikan valintaan olivat palkka, turvallinen ja luotettava työpaikka, työn mielenkiintoisuus, työpaikan arvot tai maine, sattuma ja se, että työntekijää oli pyydetty töihin tai hän oli löytänyt työpaikan tutun kautta.



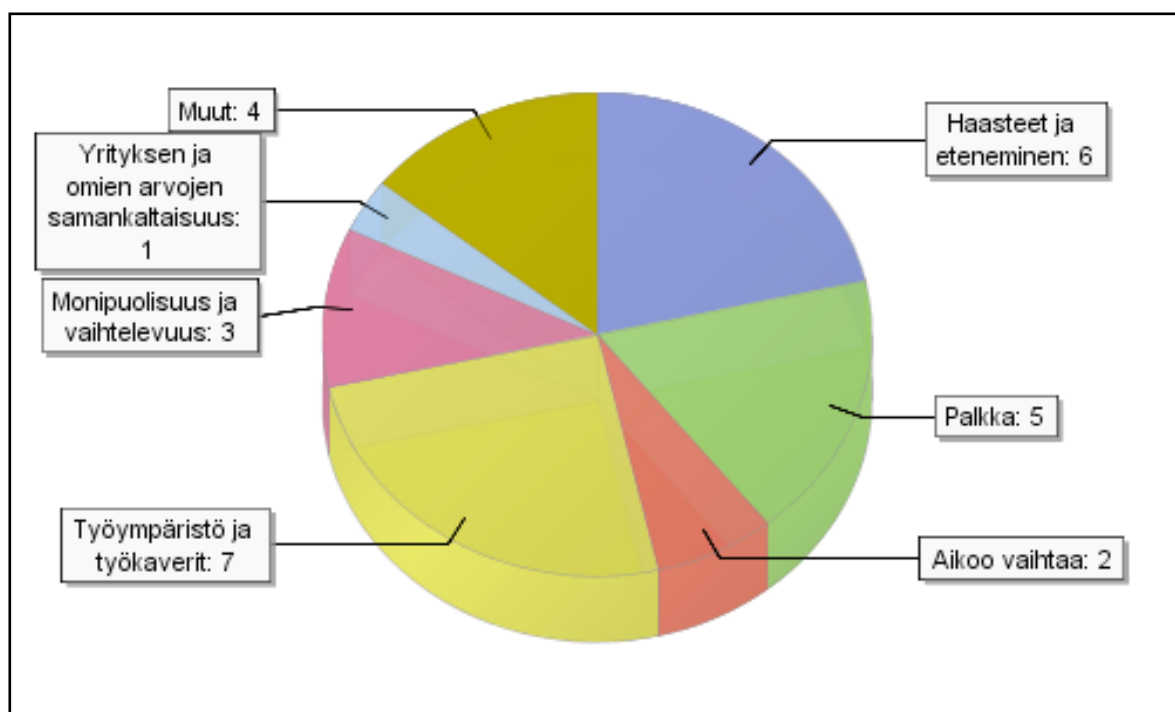
Kuvio 3. Nykyisen työpaikan valintaperusteet

Osa vastaajista kertoi nykyisen työpaikan valintaan olleen useampia syitä, joten saman haastateltavan vastauksesta on voitu saada merkintä esimerkiksi sekä haasteet, kehittymismahdollisuudet ja esimiestyö sekä mielenkiintoisuus kohtiin. Haastateltavien vastauksien perusteella esimerkiksi mielenkiintoinen työ kiinnosti, mutta toisaalta oltiin kiinnostuneita myös palkasta ja sen määrästä. Osa halusi nykyiseltä työltään valintahetkellä haasteita ja esimiestyömahdollisuutta, mutta toisaalta samalla haluttiin ison, turvallisen ja luotettavan työntäjän palvelukseen.

Kysyin haastateltavilta, kuinka kauan he olivat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan. Suurin osa haastateltavista oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan alle 5 vuotta, vain yksi oli työskennellyt kauemmin. Lyhin työsuhte oli haastatteluhetkellä kestänyt noin kolme kuukautta. Viisi haastateltavista oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan alle puoli vuotta, viisi haastateltavista puoli vuotta-vuoden, seitsemän haastateltavista 1-2 vuotta ja viisi 2-5 vuotta.

Haasteet ja uralla eteneminen tulivat esille nykyisen työpaikan valinnan lisäksi myös yleisenä syynä nykyisessä työpaikassa pysymiselle (kuvio 4). Kuusi vastaajista antoi edellä mainitun syyksi nykyisessä työpaikassa pysymiselleen. Toinen tärkeäksi koettu syy,

seitsemän haastateltavan osalta, olivat hyvät työkaverit ja hyvä työympäristö. Kolmanneksi yleisin syy nykyisessä työpaikassa pysymiselle oli palkka ja neljäntenä työn monipuolisuus ja vaihtelevuus. Yksi kertoi syyksi yrityksen arvojen ja omien arvojensa yhteneväisyyden. Kaksi haastateltavista oli aikeissa vaihtaa työpaikkaa. Kysyessäni syitä nykyisessä työpaikassa pysymiseen, osa haastateltavista antoi vastaukseksi useampia eri syitä. Yksi haastateltavista yhdisti syiksi esimerkiksi haasteet ja vaihtelevuuden, kaksi haastateltavista palkan ja hyvät työkaverit ja kaksi haasteet ja hyvät työkaverit. Työkaverit ja työympäristö mainittiin usein jonkin muun syyn ohella, vain yksi vastaajista kertoi syyksi pelkästään nykyisen työpaikan ilmapiiriin ja työkaverit.

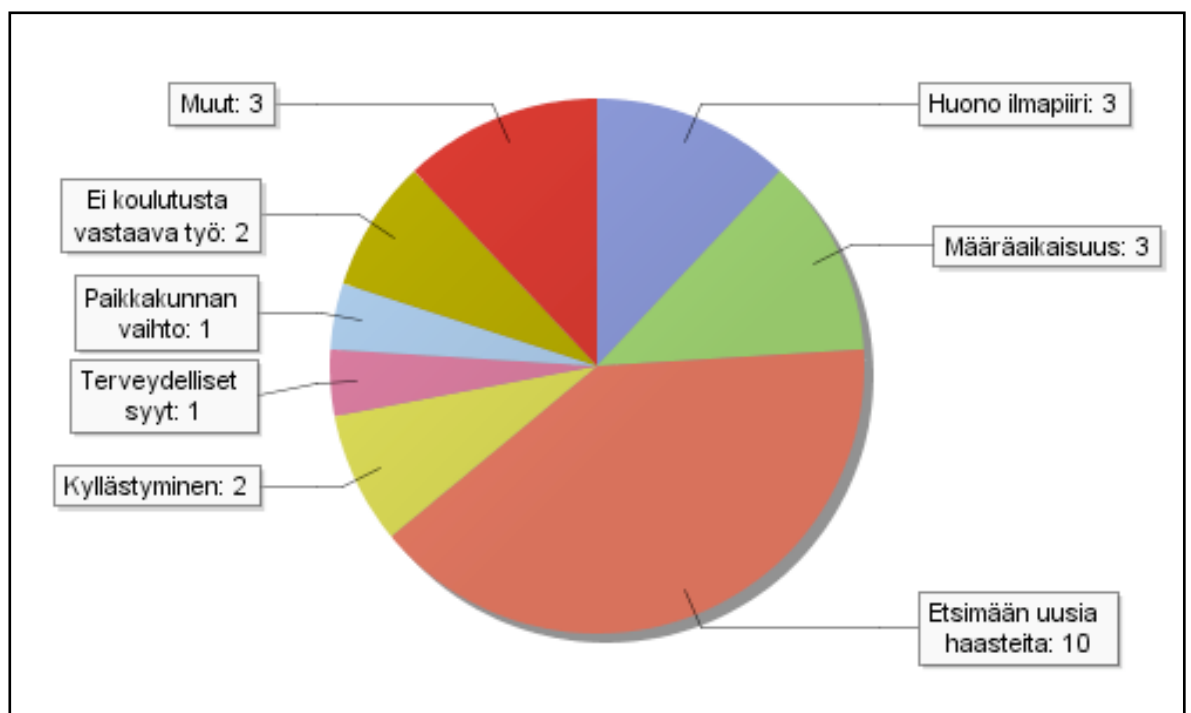


Kuvio 4. Syyt nykyisessä työpaikassa pysymiseen

Uusien haasteiden etsiminen nousi myös pääasialliseksi syyksi sille, miksi haastateltavat olivat lähteneet edellisestä työpaikastaan (kuvio 5). Kymmenen haastateltavista oli lähtenyt uusien haasteiden ja mahdollisuuksien perään, useilla taustasyynä oli uralla eteneminen ja itsensä kehittäminen. Osa näistä haastateltavista koki, että vanhalla työpaikalla ei ollut enää mitään annettavaa heille, osa oli sinänsä tyytyväisiä myös vanhaan työpaikkaansa, mutta uusi työ tarjosi jotakin aivan uutta ja mielenkiintoisempaa. Esimerkkejä haastateltavien vastauksista:

Huono esimiestyö siellä edellisessä ja sit just se, että siellä ei ois ollut minkäänlaista mahdollisuutta edetä. Niin just se etenemisen ja koulutusta vastaavan työn hakeminen. (H7)

Ihan sen takia, että tuli parempi työtarjous, tuli sellanen. Olin ihan onnellisesti naimisissa mun työni kanssa, mut sit tuli vaan sellanen, et nyt pitää tarttua tähän tilaisuuteen kiinni. Kuitenkin pääsin perustamaan yritystä, se vei sit sen mielenkiintosemman korren siitä. (H10)



Kuvio 5. Syyt edellisestä työpaikasta lähtemiselle

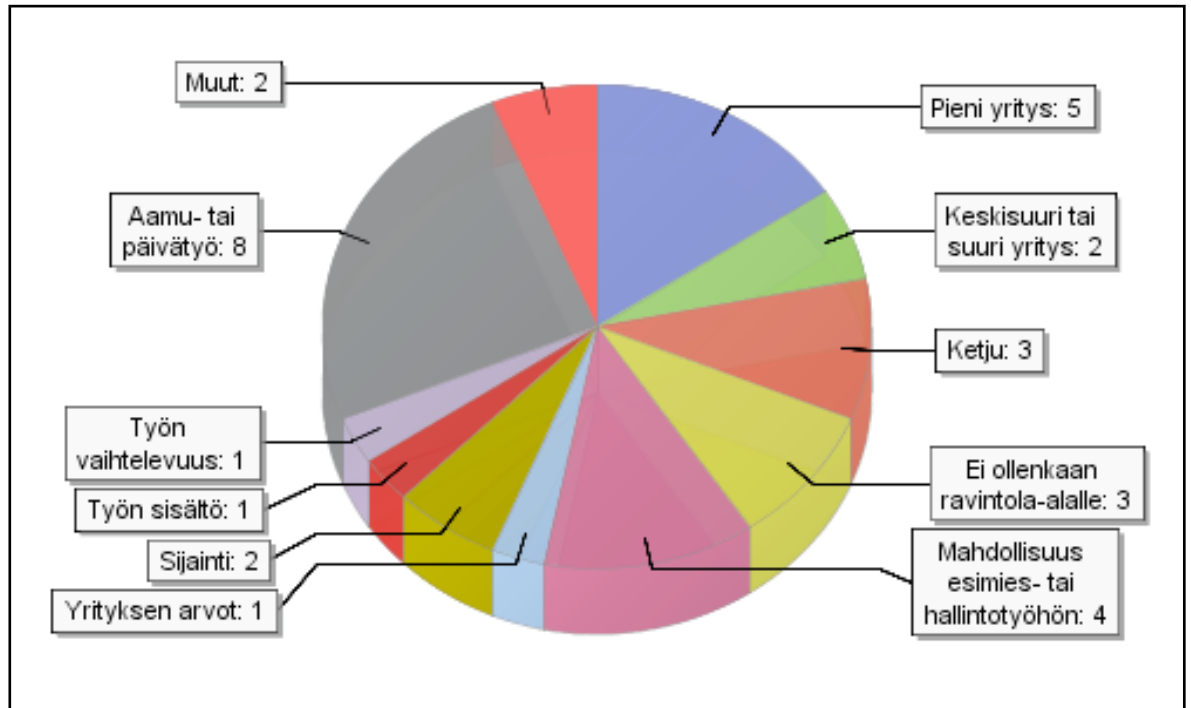
Kolme haastateltavista oli lähtenyt edellisestä työpaikastaan huonon ilmapiirin vuoksi ja kaksi yksinkertaisesti kyllästymisen takia. Kolmella syy edellisestä työpaikasta lähtemiseen oli työn määräaikaisuus, eikä lähtöön ollut liittynyt mitään muita syitä. Kaksi haastateltavista oli lähtenyt edellisestä työpaikastaan, koska se ei vastannut heidän koulutustaan. Muita yksittäisiä syitä olivat terveydelliset syyt, paikkakunnan vaihto, huono palkka, työn liika vaativuus ja työn yksitoikkoisuus.

5.3 Aamu- ja päivätyö houkuttelee

Kysyin haastateltavilta restonomeilta, minkälaisiin työpaikkoihin ja ravintola-alan yrityksiin he voisivat kuvitella hakevansa töihin, eli mitkä työn tai työpaikan ominaisuudet he kokivat tärkeiksi itselleen (kuvio 6). Kahdeksan haastateltavista, eli kolmasosa, vastasi, että aamu- tai päiväpainotteinen työ on tärkeä valintakriteeri työpaikalle. Aamu- tai päivätyö koettiin paremmin elämäntilanteeseen sopivaksi, esimerkiksi lasten tai ikääntymisen vuoksi, mutta myös ihan vain yleisesti itselle paremmin sopivaksi. Mikäli nykyisessä työpaikassa tehtiin pääasiassa aamu- tai päivätyötä, koettiin se jopa kynnyskysymykseksi lähteä etsimään muita töitä, jotka saattaisivat pitää sisällään myös esimerkiksi vuorotyötä. Esimerkkejä haastateltavien vastauksista:

Mä en tiedä oikein, kun nyt mulla on niin hyvä olla. Tää on ihan poikkeuksellista, että oon viihtynyt näin hyvin. Varmaan pieni yritys on mulla sellanen. Mulla varmaan tällanen kondiittoriala on se juttu, periaatteessa työajat aamupäivävoittoista. Mennään aikasin aamulla, niin se sopii mulle. (H5)

Okei no tää on vähän ristiriitasta, koska mä arvostan tollasta yksityisrittäjäyyttä. Nyt mä oon töissä tällasella massayrityksellä. Voisin kuvitella et just yksityiselle ja mä oon tosiaan tehnyt vaan keittiötyötä, niin voisin kuvitella olevani mielellään myyntityössä, ihan tarjoilijana tai muissa myyntitöissä tällä alalla. Mulla on tällä hetkellä aika pitkälle päivätyö, niin se onkin tavallaan se kynnyskysymys hakee mitään uutta. Kun työajat on niin hyvät. (H7)



Kuvio 6. Työn tai työpaikan ominaisuudet, jotka koetaan tärkeiksi työpaikan valinnassa

Haastateltavista viisi kertoi haluavansa työskennellä mieluummin pienessä yrityksessä kuin suuressa. Näiden haastateltavien osalta työ pienemmässä yrityksessä koettiin yleisesti mieluisammaksi ja esimerkiksi mahdollisuudet vaikuttaa asioihin työpaikalla paremmiksi. Kaksi haastateltavista oli sen sijaan sitä mieltä, että he työskentelisivät mieluummin keskisuudessa tai suuressa yrityksessä ja kolme suosi mieluummin ketjua kuin yksittäisiä yrityksiä. Syyt isomman yrityksen tai ketjun valintaan olivat turvallisuus ja paremmat kehittämis- ja etenemismahdollisuudet.

Työaikojen ja yrityksen koon ulkopuolelle jääneet perusteet jakautuivat melko hajanaisesti. Neljä haastateltavista oli sitä mieltä, että he haluaisivat valita yrityksen ja työpaikan sen perusteella, että siellä olisi mahdollisuus päästä erilaisiin hallinto-, toimisto- tai esimiestöihin. Muutama haastateltava antoi syyksi työpaikan valintaan sen sijainnin. Sijainnin osalta työpaikan toivottiin olevan lähellä kotia. Yksi haastateltavista mainitsi yrityksen arvot tärkeäksi syyksi työpaikan valinnassa, työn sisältö tuli esille myös yhden haastateltavan osalta, samoin työn vaihtelevuus. Muita syitä olivat muun muassa ruoka-tuotteen haastavuus, yleinen työnkuva ja tunne siitä, että haluaa työskennellä juuri siinä yrityksessä. Kolme haastateltavista ei halunnut työskennellä ravintola-alalla enää ollenkaan.

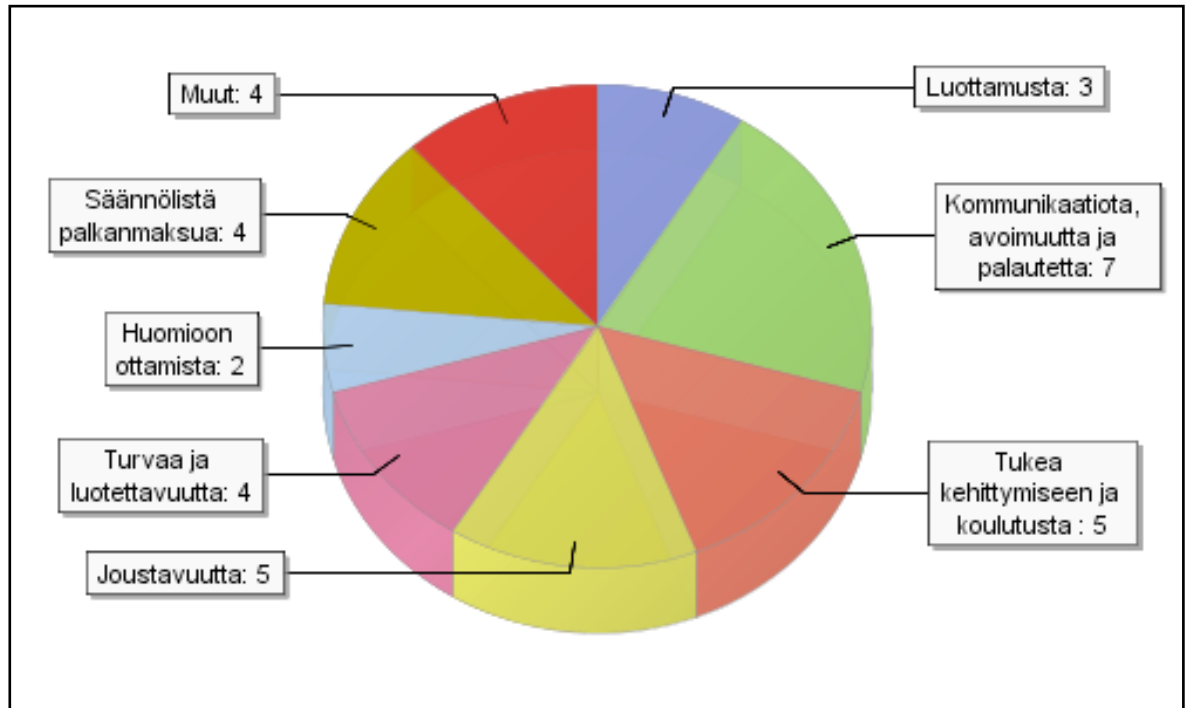
5.4 Työnantajalta odotetaan kommunikaatiota ja joustavuutta

Sujuva kommunikaatio, avoimuus ja palautteenanto olivat tutkimuksen mukaan asioita, joita työnantajalta odotettiin (kuvio 7). Seitsemän tutkimuksen haastateltavista mainitsi nämä asiat kysyttäessä, mitä he odottavat työnantajaltaan. Eräs haastateltavista yhdisti hyvään kommunikaatioon välittämisen, säännöllisyyden ja joustamisen: ”Ainakin hyvää kommunikaatiota, ja sitten periaatteessa välittämistä, et jos on jotain niin puuttuu niihin ja jos joku ei toimi niin sille tehdään jotain. Ja säännöllisyyttä ja joustavuutta myös.”

(H11)

Sujuvalla kommunikaatiolla haluttiin muun muassa välttää epäselvät tilanteet työpaikalla, varmistaa riittävä tiedonkulku ja mahdollistaa palautteen saaminen. Työnantajalta odotettiin myös joustavuutta, joka tuli esiin viiden haastateltavan restonomin vastauksissa. Joustavuudella tarkoitettiin pääasiassa työnantajan joustamista työajoissa ja työvuoroissa ja sitä perusteltiin sillä, että vastavuoroisesti itse ollaan valmiita joustamaan työnantajan pyynnöstä tai tilanteen niin vaatiessa.

Kyllä mä toisaalta kun siitä joustavuudesta, kun puhuttiin, mä itse joustan mut odotan myös et työnantajakin joustaa joissain asioissa. Ja sitten sellasta kannustavaa ilmapiiriä ja sitten kolmantena ehkä kehitysmuutoksi. On tärkeitä, et työnantaja on valmis satsaamaan työntekijöihin, että vaikka koulutetaan. (H21)



Kuvio 7. Odotukset työnantajaa kohtaan

Haastateltavista viisi mainitsi odottavansa työnantajaltaan koulutusta ja tukea kehittymiseen. Työnantajan haluttiin olevan valmis panostamaan työntekijöihinsä ja antavan työntekijöille myös mahdollisuuden esimerkiksi opetella uusia ja erilaisia työtehtäviä yrityksen sisällä, mikäli he itse niin haluavat. Osittain samaa aihepiiriä sivusivat vastaukset, joiden mukaan työnantajalta odotettiin luottamusta työntekijöitään kohtaan, minkä haluttiin ilmenevän esimerkiksi niin, että työnantaja antaa työntekijöille uusia ja haastavia työtehtäviä ja uskoo heidän kehittymiseensä. Kolme haastateltavista mainitsi odottavansa työnantajaltaan tämänkaltaista luottamusta.

Palkan maksamisen ajallaan ja säännöllisesti mainitsi neljä haastateltavista. Haastateltavat, jotka odottivat tätä seikkaa työnantajiltaan mainitsivat vastauksissaan usein, että eivät odota työnantajaltaan mitään niin sanotusti kovin ihmeellistä. Säännöllinen palkanmaksu saattaakin osan mielestä olla lähes itsestäänselvyys, eikä sitä välttämättä erikseen mainita kysyttäessä mitä työnantajalta odotetaan. Haastateltavat kertoivat odottavansa työnantajaltaan myös turvaa ja luotettavuutta. Osittain turva ja luotettavuus yhdistyi ajatukseen säännöllisestä palkanmaksusta niin, että työnantaja turvaa työntekijän toimeentulon maksamalla palkan ajallaan. Tätä oletusta vahvisti myös se, että kolme neljästä haastateltavasta, jotka mainitsivat odottavansa turvaa ja luotettavuutta, kertoi-

vat odottavansa myös säännöllistä palkanmaksua. Haastateltavien vastauksista kävi myös ilmi, että turva, luotettavuus ja hyvä palkanmaksukyky yhdistettiin usein isoihin yrityksiin.

Haastateltavat kertoivat odottavansa työnantajaltaan myös huomioon ottamista, reiluutta ja yrityksen laajenemista. Huomioon ottamisen osalta haastateltavat odottivat työnantajalta sitä, että heitä kohdellaan myös ihmisinä, eikä vain työntekijöinä, ja heidän mielipiteitään kuunnellaan. Työnantajilta odotettiin siis empatiaa.

5.5 Vaihtelevuus ja vapaus motivoi työssä

Vaihtelevuus, monipuolisuus, haasteet, oppiminen ja vapaus motivoivat tutkimuksen mukaan haastateltavia työssään eniten ja näitä seikkoja he odottavat työltään (kuvio 8). Vaihtelevuus ja monipuolisuus tulevat esille tutkimuksessa kymmenen haastateltavan kohdalla. Vaihtelevuutta ja monipuolisuutta pidetään vastakohtana epämieluisalle yksitoikkoiselle työlle ja sen myötä halutaan, että työpäivät ovat erilaisia.

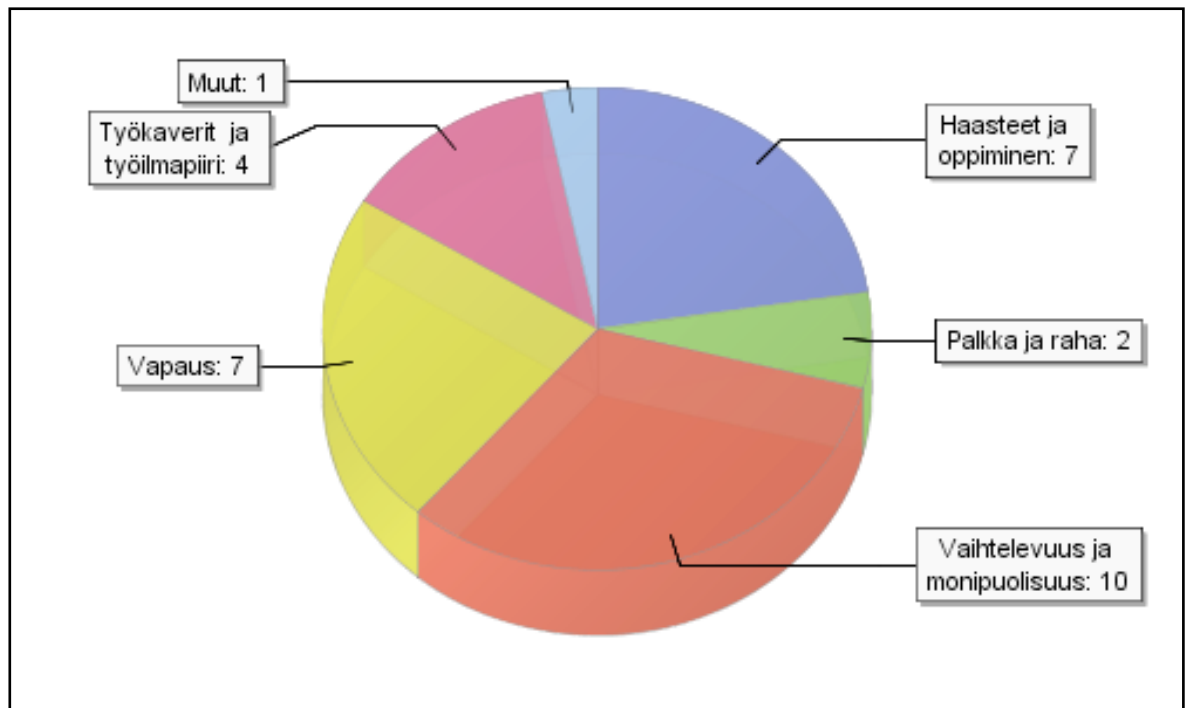
Tykkään et on monipuolista, ykstoikkonen työ ei yhtään kiinnosta, sitten et kuitenkin pystyy olemaan luova ja antaa jotain ittestään siihen työhön. Se on aika tärkeää. (H8)

Oikeastaan vaihtelevuus ja sellanen itsensä kehittäminen siinä, ehkä se enemmän se vaihtelevuus niissä työtehtävissä mikä enemmän motivoi. (H17)

Vapaus toteuttaa itseään tulee esille seitsemän haastateltavan vastauksessa. Vapaus motivoi haastateltavia, koska sen myötä he voivat olla luovia ja käyttää mielikuvitustaan. Samalla he saavat myös sen käsityksen, että heihin ja heidän taitoihinsa ja ratkaisuihinsa luotetaan, eikä kenenkään tarvitse koko ajan olla niin sanotusti hengittämässä niskaan.

Haasteet ja oppiminen koetaan motivoiviksi ja ne tulevat esiin seitsemän haastateltavan vastauksissa. Osa näistä haastateltavista yhdisti haasteet etenemismahdollisuuksiin ja uralla kehittymiseen, osalle haasteet edustivat mielenkiintoisia ja haastavia päivittäisiä työtehtäviä. Palkan tai rahan motivoivana tekijänä mainitsi kaksi haastateltavista, mutta heilläkään se ei ollut ainoa motivaation lähde, vaan sen lisäksi arvostettiin myös monipuolisuutta ja haasteita. Työkaverit ja työilmapiiri motivoi neljää vastaajista, usein mai-

nittuna muiden motivoivien seikkojen ohessa. Eräs haastateltavista kiteytti työhön motivoivat tekijät näin: ”Itse tekeminen ja käsillä tekeminen ja sellanen positiivinen kiire ja onnistuminen, hyvät työkaverit tietty myös ja tuttu työpaikka, johon on kiva tulla.” (H24)



Kuvio 8. Odotukset työtä kohtaan

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää HAAGA-HELIAsta valmistuneiden keittiömestarilinjan restonomien työpaikan valintaperusteita. Hyvin monet tutkimuksessa saadut vastaukset ovat samankaltaisia, kuin aikaisemmissakin tutkimuksissa, mutta osittain esiin tuli myös eriäviä seikkoja. Yksi syy näihin eroavaisuuksiin on varmasti se, että omassa tutkimuksessani keskityttiin pääasiassa ravintola-alalla työskenteleviin restonomeihin ja ravintola-ala itsessään poikkeaa monin tavoin muista aloista. Yhtenä erittäin hyvänä vertailututkimuksena näen Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen (Ohtonen, Jaakonaho, Värynen & Westman 2011), joka käsittelee samaa alaa ja on hyvin tuore tutkimus.

Ravintola-alalla työ on usein kiireistä, työajat vaihtelevia ja työtä tehdään yleensä tiiviisti muiden ihmisten, työkavereiden kanssa yhdessä, ja muita ihmisiä, asiakkaita, varten. Ravintola-alalla yleisiä tavoitteita ovat tehokkuus ja hyvä laatu, mitkä vaativat työntekijöiltä panostusta, jaksamista ja motivaatiota työhön. Palkat eivät ravintola-alalla yleisesti ottaen ole päätä huimaavia, joten syyt työskennellä alalla ja motivaatio työhön löytyvät usein muista asioista.

Keittiömestarilinjan restonomikoulutuksen käyneet ovat päteviä työskentelemään esimiestehtävissä ravintola-alalla. Tutkimus keittiömestarilinjan restonomien työpaikanvalintaperusteista osoittaa, että useat kyseisen koulutuksen suorittaneet ovatkin päätyneet alalle esimiestehtäviin tai se on heidän tavoitteensa tulevaisuudessa. Osa tutkimuksen restonomeista ei työskennellyt haastatteluhetkellä ravintola-alalla, mutta heistäkin monen työtehtävät liittyivät elintarvikkeisiin, alkoholiin tai asiakaspalveluun.

6.1 Tulosten vertailu aikaisempiin tutkimuksiin ja muihin lähteisiin

Sekä Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (2010) että Työterveyslaitoksen (2010) mukaan joustaminen on tärkeää työpaikoilla ja se on myös yleistynyt. Myös omassa tutkimuksessani joustavuus tuli esille useamman haastateltavan kohdalla kysyttäessä heidän odotuksiaan työnantajaa kohtaan. Erityisesti ravintola-alalla, jossa esimerkiksi työntekijän sairauspoissaoloille on lähes aina löydettävä tuuraaja, koska työvuo-

rossa tarvitaan tietty määrä henkilökuntaa, on tärkeää, että työntekijät haluavat joustaa. Tutkimuksen mukaan halu joustaa perustuu sen molemminpuolisuuteen, eli mikäli työnantaja on valmis joustamaan, ovat työntekijät valmiita myös samaan.

Työterveyslaitoksen (2006) mukaan työurat ovat nykyään hyvin vaihtelevia, työtehtäviä ja alaa vaihdetaan melko usein ja kehittyminen ja oppiminen on jatkuvaa, miltei pakollista. Toisaalta oma tutkimukseni osoittaa, että esimerkiksi kaikki keittiömestarilinjalta valmistuneet eivät työskentele keittiössä tai edes ravintola-alalla, mutta toisaalta suurimman osan työtehtävät liittyvät jollakin tavoin alaan. Puolet haastateltavista on jopa edennyt esimiesasemaan ravintola-alalla. Toisaalta näinkin suurta alauskollisuutta voidaan ehkä selittää sillä, että restonomikoulutuksen käyneistä moni omaa jo ravintola-alan perustutkinnon tai työkokemusta ravintola-alalta, joten hakiessaan jatkokoulutukseen he tuntevat jo alan ja ovat ehkä varmempia siitä, että haluavat työskennellä sillä. Esimerkiksi ammattikouluissa opiskelevat ovat usein nuorempia ja opiskelevat alaa välttämättä tietämättä, haluavatko oikeasti työskennellä sillä. Kehittymisen ja oppimisen suhteen myös oma tutkimukseni osoittaa, että moni haluaa kehittyä, oppia ja edetä uralaan ja näin ollen saavuttaa paremman aseman ja uusia taitoja. Siirtyminen keittiö- ja salitehtävien välillä ei ole restonomeilla mitenkään harvinaista, joten uusia haasteita on lähdetty etsimään myös esimerkiksi siirtymällä keittiöstä asiakaspalvelun puolelle.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (2010) mukaan mahdollisuuksiin yhdistää työelämä ja vapaa-aika ollaan usein tyytymättömiä ja naiset usein suunnittelevat työelämänsä enemmän kodin, lasten ja vapaa-ajan vaatimusten mukaisesti. Omassa tutkimuksessani suuri osa vastaajista oli naisia 20-30 ikävuoden välillä, mikä saattaa vaikuttaa esimerkiksi siihen, kuinka moni vastaajista piti työaikoja ja erityisesti aamu- tai päivätyötä tärkeinä. 20-30-vuotiaat naiset ovat usein niin sanotusti perheenperustamisiässä ja useamman haastateltavan vastauksista ilmenikin se, että lasten takia halutaan tehdä päivätyötä. Ravintola-alalla työ on usein vuorotyötä ja sitä tehdään myös viikonloppuisin, minkä vuoksi työajat saattoivat myös korostua vastauksissa, koska työpaikkoja, joissa on mahdollisuus tehdä vain päivätyötä on ehkä suhteellisesti vähemmän, kuin muilla aloilla. Joka tapauksessa voidaan päätellä, että myös työntekijät, jotka työskentelevät ja haluavat työskennellä ravintola-alalla, joka on työajoiltaan hyvin vaihteleva, arvostavat ja haluavat säännöllisiä päivätyöaikoja.

Vikströmin (2009) mukaan palkka ei välttämättä ole kovinkaan tärkeä motivaation lähde työntekijöille ja monet arvostavat nykyään enemmän vapautta, luovuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Uskon, että restonomien ja ylipäättään keittiötyöntekijöiden kohdalla tämä korostuu sen takia entisestään, että luovuus ja innovatiivisuus ovat alalla tietynlaisia vaatimuksia. Usein alalle myös hakeutuu nimenomaan ihmisiä, jotka haluavat toteuttaa itseään, olla luovia ja omaavat kädentaitoja. Nämä ominaisuudet tulivat esille myös oman tutkimukseni haastateltavissa. Toisaalta Vikströmin (2009) mukaan ihmiset arvostavat nykyään enemmän pehmeitä arvoja, eivätkä ole niin työkeskeisiä. Omassa tutkimuksessani joissain asioissa (esim. työajat) haluttiin elää enemmän yksityiselämän kuin työelämän ehdoilla, mutta toisaalta korkeakoulutetuilta ihmisiltä voidaankin ehkä olettaa tietynlaista työkeskeisyyttä ja sitä, että he haluavat edetä uralaan. Tämä näkyi omassa tutkimuksessani esimerkiksi siinä, että työpaikkaa oli usein vaihdettu kehittymisen, etenemisen ja ylennysten takia.

Omassa tutkimuksessani kovinkaan moni haastatelluista ei ottanut esille työpaikan tai työnantajan arvoja tai eettisyyttä. Merisalon (2010) mukaan tulevana vuosikymmeninä erilaiset arvot ja periaatteet muuttuvat koko ajan tärkeämmiksi ja vaikuttavat myös työelämässä. Ainakaan vielä ei oma tutkimukseni osoittanut kovinkaan monen odottavan työnantajaltaan minkäänlaisia arvo- tai eettisyyslupauksia. Verrattaessa esimerkiksi tutkimukseen Kanadan 50 parhaasta työnantajasta (Ballingall 2011), suomalaiseen Työnantajamaine 2007 - tutkimukseen (Jyry 2011) tai englantilaiseen Top Employers 2008 - tutkimukseen (Top Employers 2008) eroavat tulokset suuresti. Kaikissa näissä kolmessa tutkimuksessa työnantajan arvot tai eettisyys ovat nousseet merkittäväksi, ellei tärkeimmäksi, tekijäksi työpaikan/työnantajan valinnassa. Kehityssuunta saattaa siis olla se, että yrityksen arvot ja eettisyys saavat tärkeämmän aseman, mutta tällä hetkellä niillä ei tutkimuksen mukaan ole kovinkaan suurta painoarvoa keittiömestarilinjan restonomien keskuudessa. Toisaalta kyse saattaa olla siitä, että ravintola-alalla monet työnantajayritykset eivät ole kovin suuria, lukuun ottamatta isoja ketjuja, ja heidän toimintansa on pienimuotoisempaa eikä heiltä odoteta suuria ja vaikuttavia lupauksia. Toisaalta voitaisiin olettaa, että nimenomaisesti ravintola-alalla eettisyys ja erityisesti ekologisuus näkyisi, koska esimerkiksi erilaiset luomu-, lähiruoka- ja reilun kaupan tuotteet ovat yleistyneet ja saaneet enemmän huomiota.

Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen (Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011) ja oman tutkimukseni tulokset ovat osittain täysin samankaltaiset ja osittain erilaiset. Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen mukaan mielenkiintoiset, haastavat ja monipuoliset työtehtävät ovat tärkein työpaikan valintaan vaikuttava tekijä. Myös omassa tutkimuksessani haasteet, mielenkiintoisuus ja työn monipuolisuus olivat tärkeässä asemassa, mutta samalla suurin osa vastaajista korosti myös esimiestyön tärkeyttä ja uralla etenemisen mahdollisuutta. Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksessa uralla eteneminen ja esimiestehtävät olivat tärkeysjärjestyksessä vasta viidentenä, esimerkiksi palkkauksen ja työpaikan sijainnin jälkeen, jotka taas omassa tutkimuksessani jäivät melko mitättömiksi syiksi. Toisaalta esimerkiksi palkan merkityksen suhteen voidaan mahdollisesti löytää eroja siitä, että oma tutkimukseni oli haastattelu-tutkimus ja restonomien palkka- ja työllisyystutkimus kyselytutkimus. Näen sen vuoksi mahdollisena, että haastatteluissa haluttiin antaa niin sanotusti paremmalta kuulostavia vastauksia, eikä palkan tärkeyttä haluttu korostaa, jos se koettiin jollain tapaa vulgaariksi. Kyselytutkimuksessa vastaajat eivät ole henkilökohtaisesti tekemisissä tutkimusta tekevän henkilön kanssa, joten on mahdollista, että vastaukset ovat rehellisempiä tai suurempia.

Molemmissa tutkimuksissa, sekä omassani, että restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksessa (Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011) työpaikan luotettavuus ja turvallisuus olivat tärkeitä vastaajille. Työajat ja niiden merkitys korostui omassa tutkimuksessani hieman enemmän, esimerkiksi selkeästi tärkeämpänä kuin työpaikan sijainti, kun taas restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksessa työpaikan sijainti on tärkeysjärjestyksessä kolmantena ja työajat vasta kuudentena. Näinkin samankaltaiseen kohde-ryhmään kohdistuvien tutkimusten eroja on vaikeampi selittää, mutta esimerkiksi se, että työpaikan sijainnilla ei oman tutkimukseni mukaan ollut juurikaan merkitystä saat-
taa liittyä siihen, että haastateltavat asuivat pääosin pääkaupunkiseudulla, jossa kulkuyhteydet ovat erittäin hyvät ja monet ravintola-alan yritykset sijoittuvat keskusta-alueille.

Yhdysvaltalaisen Cornellin yliopiston tutkimuksen (Hinkin & Tracey 2010) mukaan, samoin kuin Hakosen (2011), hyvä työnantaja maksaa palkan perustuen työsuoritukseen ja siinä onnistumiseen. Omassa tutkimuksessani tämä seikka ei tullut esille kertaa-

kaan, mitä voidaan ehkä pitää hieman yllättävänä, koska usein varsinkin esimiesasemassa olevilla työntekijöillä on jonkinlaisia bonusjärjestelmiä. Toisaalta tämä poikkeama saattaa johtua ravintola-alan erityispiirteistä ja siitä, että esimerkiksi työsuorituksiin perustuvien bonusten maksaminen ei välttämättä ole kovinkaan yleistä alalla. Omassa tutkimuksessani kukaan haastatelluista ei myöskään maininnut minkäänlaisia työsuhde-etuja merkittävänä tekijänä työpaikan valinnassa tai odotuksina työnantajaa kohtaan, mikä voidaan ehkä myös nähdä hieman yllättävänä. Toisaalta ravintola-alalla työsuhde-edut eivät välttämättä ole kovinkaan massiivisia, mutta niitä kuitenkin markkinoidaan ja tarjotaan jonkin verran työntekijöille. Vaikuttaisi siltä, että ravintola-alalla merkityksellisempää on työn sisältö ja mielekkyys kuin sen mukanaan tuomat edut.

Yrittäjyys tuli myös esille tutkimuksessa yhtenä vaihtoehtona. Sormusen (2009) mukaan asenne yrittäjyyteen on muuttumassa koko ajan positiivisemmaksi ja nuorten keskuudessa jopa puolet pitää yrittäjyyttä hyvänä vaihtoehtona. Tutkimuksen haastateltavista kukaan ei työskennellyt yksityisyrittäjänä, mutta yrittäjyyttä ja pieniä yrityksiä arvostettiin. Muutama haastateltavista työskenteli yrityksessä, jonka omistaja oli heille tuttu ja jossa he olivat olleet mukana perustamisvaiheesta alkaen. Yleisesti ottaen asenne yrittäjyyteen vaikutti olevan positiivinen, vaikkakin osa haastateltavista korosti sitä, että he haluavat työskennellä luotettavalla ja mielellään isommalla työnantajalla, mikä osittain ehkä sulkee yrittäjyys-vaihtoehdon pois.

Työmotivaation osalta vapaus, työn monipuolisuus ja haasteet tulivat selvästi eniten esille tutkimuksessani. Porterin, Bigleyn ja Steersin (2003) mukaan työmotivaation alkutekijät ovat työntekijän henkilökohtaisissa ominaisuuksissa, joihin vaikuttavat myös ympäristö ja esimerkiksi kulttuuri, jonka jälkeen motivaatioon vaikuttavat muun muassa työtaidot ja työnsuorituspaikka ja sen puitteet. Porter, Bigley ja Steers (2003) korostavat sitä, että työntekijän motivaatioon vaikuttaa merkittävästi työstä saatu palaute ja erityisesti palkitseminen, mahdollisesti rahallinen, hyvästä työsuorituksesta. Oman tutkimukseni mukaan raha tai palkitseminen olivat hyvin pienessä roolissa haastateltavien työmotivaation suhteen. Vain muutama mainitsi rahan ja korkean palkan olevan heille työssä motivoiva tekijä ja kysyttäessä haastateltavien odotuksia työnantajansa kohtaan, ei palkka sieltäkään noussut kovin suureksi tekijäksi. Palautetta ja kommunikaatiota sen sijaan kyllä odotettiin, mutta palkitsemista tai erillisiä rahallisia korvauksia hyvästä työs-

tä ei maininnut kukaan. Sen sijaan henkilökohtaisten taitojen ja niiden kehittymisen voidaan kyllä päätellä motivoivan tutkimuksen haastateltavia, koska vapaus toteuttaa itseään työssä, saada uusia haasteita ja oppia uutta mainittiin hyvin monen kohdalla motivoiviksi tekijöiksi.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että keittiömestarilinjan restonomeille työn sisältö ja henkilökohtainen kehittyminen sekä uralla eteneminen ovat tärkeämmässä asemassa työpaikan valinnan ja työmotivaation kannalta, kuin esimerkiksi työn mukanaan tuomat edut, korkea palkka tai yrityksen ominaisuudet. Uralla eteneminen, työaikojen tärkeys ja vapaus työn teossa korostuivat omassa tutkimuksessani enemmän kuin monissa aikaisemmissa (taulukko 5). Muun muassa yrityksen arvojen ja maineen sekä työsuoritukseen perustuvien palkkioiden tärkeys oli useissa aikaisemmissa tutkimuksissa taas suurempi. Monet työn ja työpaikan ominaisuudet tulivat esille sekä aikaisemmissa että omassa tutkimuksessani jotakuinkin yhtä tärkeinä.

Taulukko 5. Keittiömestarilinjan restonomien työpaikan valintaperusteet – verraten aikaisempiin tutkimuksiin. (Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011; Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 2010; Työterveyslaitos 2010; Merisalo 2010; Ballingall 2011; Jyry 201; Top Employers 2008; Hinkin & Tracey 2010; Hakonen 2011; Porter, Bigley & Steers 2003.)

Keittiömestarilinjan restonomien työpaikan valintaperusteet – verraten aikaisempiin tutkimuksiin	
Keittiömestarilinjan restonomit	Aikaisemmat tutkimukset ja muut lähteet
1. Uralla eteneminen	1. Työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus
2. Haasteet	2. Yrityksen arvot tai maine
3. Työajat (aamu- ja päiväpainotteisuus)	3. Haasteet
4. Työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus	4. Turvallinen ja luotettava työpaikka
5. Vapaus työn teossa	5. Työpaikan sijainti
6. Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet	6. Palkka
7. Turvallinen ja luotettava työpaikka	7. Työsuoritukseen perustuvat rahalliset palkkiot
8. Palkka	8. Työajat (aamu- ja päiväpainotteisuus)
9. Työpaikan sijainti	9. Uralla eteneminen
10. Yrityksen arvot tai maine	10. Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet
11. Työsuoritukseen perustuvat rahalliset palkkiot	11. Vapaus työn teossa

6.2 Työn ja tulosten arviointi

Työni tarkoitus oli selvittää keittiömestarilinjalta valmistuneiden restonomien työpaikan valintaperusteita. Työni suunnittelu alkoi syksyllä 2011, jolloin valitsin aiheen, jota haluaisin tutkia ja myös tarkempi tutkimuskohde rajattiin. Aihe kiinnosti minua osittain siksi, että olin itse vaihtamassa työpaikkaa ja mietin sen myötä mahdollisuuksia, joita kyseinen keittiömestarilinjan restonomikoulutus minulle antaa tulevaisuudessa. Toisaalta aiheen taustalla oli myös opintoihini liittyvä henkilöstöjohtamisen kurssi, jonka osalta erityisesti rekrytointi ja ylipäättään työpaikan valinta kiinnostivat minua. Työni päätettiin tehdä toimeksiantona HAAGA-HELIALle, koska aihe liittyi kyseiseen restonomikoulutuksen linjaan ja antaisi vastauksia sieltä valmistuneiden restonomien tavoitteista ja toiveista työelämässä ja siitä, mikä heidän tilanteensa tällä hetkellä opintojen jälkeen on.

Työni toteutuksen aloitin hyvin pian aiheen ja kohteen rajauksen jälkeen, etsimällä aikaisempia tutkimuksia ja muita lähteitä aiheeseeni liittyvistä asioista. Tietoperustan osalta lähteitä löytyi melko paljon, mutta vaikeinta oli erottaa se, mikä tieto on olennaista ja luotettavaa. Jälkikäteen huomaan, että joitakin asioita olisi voinut käsitellä tietoperustassa ehkä enemmän ja laajemmin. Kokonaisuudessaan koen kuitenkin, että tietoperustassa käsitellään tutkimuksen kannalta tärkeitä asioita ja tutkimustuloksia pystyy vertaamaan ja analysoimaan sen pohjalta. Pääasiassa käytetyt lähteet ovat tuoreita ja myös kansainvälisiä lähteitä on käytetty.

Oman tutkimukseni kohderyhmänä olivat siis keittiömestarilinjalta valmistuneet res-
tonomit, joiden yhteystiedot kerättiin HAAGA-HELIA:n alumnin kautta. Potentiaalisia haastateltavia oli 38, joista sain haastattelun 24:lta. En tavoittanut osaa potentiaalisista haastateltavista, koska yhteystiedot eivät olleet ajantasaisia, muutama myös kieltäytyi tutkimukseen osallistumisesta. Puhelinhaastattelu menetelmänä oli itselleni uusi, joten vaikka koen, että haastattelut sujuivat hyvin, on mahdollista, että kokeneempi haastattelija olisi saanut vastaajista enemmän irti. Haastavaksi koin sen, että vaikka tekemissäni haastatteluissa jatko- ja lisäkysymykset olivat mahdollisia, en halunnut kuitenkaan liikaa johdatella vastaajia. Lisäkysymysten ja liian johdattelun rajan koin hieman häilyväksi. Teknisesti haastattelut sujuivat erittäin hyvin, toteutin ne HAAGA-HELIA:n tarjoamissa tiloissa, Haagan yksikössä, missä oli mahdollista soittaa ja nauhoittaa puhelut niille tarkoitettussa tilassa ja tarkoituksen mukaisilla laitteilla. Koen, että 24 haastateltavaa oli kohtuullisen hyvä määrä ja aineistosta pystyttiin tekemään jo tulkintoja ja johtopäätöksiä, mutta tietenkin tutkimuksen luotettavuutta lisäisi, jos esimerkiksi kaikilta 38:lta olisi saatu vastaus. Yhteensä keittiömestarilinjalta valmistuneita opiskelijoita on 68.

Menetelmänä haastattelu oli mielestäni tutkimukseen hyvin soveltuva. Ainoaksi varsinaiseksi kompastuskiveksi tutkimuksen luotettavuuden kannalta koen ehkä sen, että haastatteluissa ei välttämättä kehdata tai haluta sanoa joitakin asioita, koska haastattelija on myös ihminen. Näin ollen saatetaan vastata esimerkiksi sillä tavalla, kuin oletetaan haastattelijan haluavan tai olettavan ja mahdollisesti myös kaunistellaan joitain asioita. Esimerkiksi se, että kovin moni haastateltavista ei maininnut palkkaa tai ylipäänsä rahaa syynä valita työpaikka tai motivoivana tekijänä työssä, saattoi johtua siitä, että halut-

tiin antaa niin sanotusti hienompia ja syvällisempiä vastauksia. Tietenkin tämä on vain oma mielipiteeni ja on mahdollista, että haastattelulla menetelmänä ei ollut vaikutusta kyseisiin vastauksiin.

Tutkimuksen aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa merkittävä apu oli Webropol-työkalu, jonka avulla aineistoa oli helppo luokitella ja esimerkiksi jakaa teemoittain. En ole aikaisemmin juurikaan käyttänyt Webropolia, mutta sen käytön omaksuminen oli erittäin helppoa ja nopeaa. Aineiston analysointia helpotti se, että se oli itselle niin tuttu, toisin kuin jos olisi esimerkiksi käytetty jonkun muun tekemiä haastatteluja. Samalla tavoin kuin haastatteluiden tekemisessä, myös aineiston analysoinnissa kokemattomuus saattoi aiheuttaa sitä, ettei aineistosta ole välttämättä saatu irti kaikkea, mitä kokeneempi tutkija voisi siitä löytää.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa merkittävästi myös se, miten tutkimus on raportoitu. On tärkeää kertoa lukijalle selkeästi ja yksityiskohtaisesti miten tutkimuksen aineisto on kerätty ja analysoitu, koska se antaa lukijalle mahdollisuuden ymmärtää paremmin tutkimuksen tuloksia ja arvioida niitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.) Oman tutkimukseni raportoinnissa olen pyrkinyt kuvaamaan aineiston keruun ja analysointimenetelmät mahdollisimman tarkasti ja mielestäni onnistunut antamaan niistä selkeän kuvan lukijalle.

Henkilökohtaisesti koen oppineeni opinnäytetyöprosessin aikana melko paljon tutkimuksen tekemisestä. Erityisesti sen haastavuudesta ja siitä, miten monimutkaista on loppujen lopuksi se, että eri tutkimuksista voidaan vertailemalla tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä. Oman opinnäytetyöni jälkeen ymmärrän myös ehkä paremmin sen, miten paljon aikaa vie esimerkiksi haastatteluaineiston käsittely ja analysointi. Omalla kohdallani kyse oli kuitenkin vielä melko pienimuotoisesta tutkimuksesta. Toisaalta opinnäytetyö tuntui aluksi hyvin vaikealta, monimutkaiselta ja loputtoman pitkältä prosessilta, mutta loppujen lopuksi aikaisemmat opinnot antavat siihen mielestäni hyvät valmiudet. Kyse on lähinnä siitä, että pitää jaksaa tehdä töitä, apua ja ohjausta on kuitenkin tarjolla. Jos mietin näin jälkikäteen, uskon, että jos toteuttaisin samankaltaisen tutkimuksen uudelleen, sujuisi se jo varmasti varmemmin ottein. Eli voidaan todeta, että tekemällä oppii.

6.3 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tulosten kannalta koen, että ne vastaavat alkuperäiseen tutkimusongelmaan ja alaongelmiin, mutta toisaalta kovin paljon uutta tietoa ei verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin ehkä saatu selville. Uskon vastausten kuitenkin antavan jonkin verran hyödyllistä tietoa alalta ajatellen sitä, mitä keittiömestarilinjan restonomit haluavat työltään ja minkälaisiin työpaikkoihin he päätyvät opintojensa päätyttyä. Esimerkiksi se, että keittiömestarilinja keskittyy paljolti keittiötyöhön ja siihen, että sieltä valmistuneet työskentelevät pääosin esimiehinä ravintolakeittiöissä tai ylipäätään ruoan tai elintarvikkeiden parissa. Kuitenkin linjalla tulisi tutkimuksen tulosten mukaan säilyttää myös salija asiakaspalvelupuolen opetusta, koska useampi vastaajista työskenteli myös salipuolella ja kiinnostusta siirtyä keittiöstä myös asiakaspalvelun puolelle löytyi.

Positiivinen suhtautuminen yrittäjyyteen on varmasti osittain myös opinnoista lähtöisin ja yrittäjyys taas luo esimerkiksi uusia työpaikkoja ja lisää kilpailua alalle. Yksi asia mitä tuloksista voidaan päätellä on myös se, että työajat ja niissä joustaminen olisivat yksi hyvä kilpailukeino työnantajille työntekijöiden etsinnässä. Toisaalta ravintola-alalla nämä seikat ovat usein vaikeita toteuttaa. Sen sijaan työskentelyvapauden ja vaikutusmahdollisuuksien antaminen ei ole niin vaikeasti toteutettavissa ja se tuli myös vahvasti esille asiana, jota haastateltavat työltään halusivat. Esimerkiksi se, että osa tutkimuksen haastateltavista koki, että pienissä yrityksissä heillä on paremmat vaikutusmahdollisuudet ja enemmän sananvaltaa, jonka vuoksi he halusivat suosia ennemmin näitä pienempiä yrityksiä. Olisiko isommissa, mahdollisesti myös ketjuyrityksissä mahdollisuutta antaa enemmän päätäntävaltaa ja ottaa enemmän huomioon käytännön työtä tekevien, keittiössä esimerkiksi kokkien ja keittiöesimiesten, mielipiteitä ja kehitysehdotuksia?

Jatkotutkimusaiheena voisi olla mielenkiintoista selvittää esimerkiksi sitä, miten keittiömestarilinjan restonomit ovat kokeneet suorittamansa tutkinnon vaikuttavan heidän työelämäänsä. Miten työnantajat suhtautuvat kyseiseen tutkintoon heidän mielestään, tiedetäänkö sen eroavan ja millä tavalla vaikkapa hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohtojen restonomin tutkinnosta ja onko tutkinnon suorittaminen esimerkiksi helpottanut

ylenemistä ja uralla etenemistä. Kuitenkin oman tutkimuksen haastateltavista puolet työskenteli haastatteluhetkellä esimiesasemassa, joten tällainen oletus voitaisiin tehdä.

Toisaalta jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia myös työnantajan näkökulmaa. Tutkimus voisi koskea esimerkiksi sitä, vastaavatko ruokatuotannon johtamisen resurssien perusteet työpaikan valinnassa sitä, mitä ravintola-alan työnantajat olettavat työnhakijoiden etsivän ja haluavan ja osaavatko he tarjota oikeita asioita. Tutkimusten vastauksia vertailemalla voitaisiin selvittää, ymmärtävätkö ravintola-alan työnantajat työnhakijoitaan ja tietävätkö he, mikä alan työntekijöitä motivoi.

Lähteet

Ahonen, J., Koskinen, T. & Romero, T. 2009. Opas ravintolan liiketoimintasuunnitelman laatimiseen. Restamark Oy. Helsinki.

Asunta, T., Brännare-Sorsa, R., Kairamo H. & Matero, S. 2003. Majoitus- ja matkailupalvelu. WSOY. Helsinki.

Ballingall, A. 2011. Canada's Best Employers. Maclean's, 124, 42, s.60-67.

Berkery, J. 2004. Be a Good Employer and Reap the Rewards. GP. Haymarket Business Publications Ltd. Lontoo. Luettavissa:
<http://search.proquest.com/docview/225173513?accountid=27436>. Luettu: 4.1.2012.

BusinessDictionary 2012. Employer. Luettavissa:
<http://www.businessdictionary.com/definition/employer.html>. Luettu: 27.3.2012.

Charter 2006. What Employees Really Want. Charter, 77, 5, s.72. Luettavissa:
<http://search.proquest.com/docview/195604959?accountid=27436>. Luettu: 8.1.2012.

Encyclopedia Britannica 2011. Work. Luettavissa:
<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/647998/work>. Luettu: 23.11.2011.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 2010. Ajan kuluessa tapahtuneita muutoksia – Viidennen Euroopan työolotutkimuksen ensimmäiset tulokset. Luettavissa:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/fi/1/EF1074FI.pdf>. Luettu: 9.9.2011.

EVA 2010. Työelämän kulttuurivallankumous, EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Luettavissa: http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf. Luettu: 7.12.2011.

Great Place to Work Institute 2011. Suomen parhaat työpaikat pähkinänkuoressa. Luettavissa: <http://www.greatplacetowork.fi/best/index.php>. Luettu: 10.10.2011.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012a. Restonomi (AMK). Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus-ja-hakeminen/koulutusaloja/restonomi-amk-old>. Luettu: 2.4.2012.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012b. Hotelli- ja ravintola-alan (keittiömestarin) koulutusohjelma, nuoret ja aikuiset. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus-ja-hakeminen/tutkintokoulutus/hotelli-ja-ravintola-ala/hotelli-ja-ravintola-alan-koulutusohjelma-haaga-nuoret-ja-aikuiset/index_html. Luettu: 2.4.2012.

Hakonen, A. 2011. Palkitseminen ei aina vaadi rahaa. Luettavissa: <http://www.aromilehti.fi/pro/2011/06/palkitseminen-ei-aina-vaadi-rahaa/>. Luettu: 5.10.2011.

Heathfield, S. 2011. What People Want From Work: Motivation. Luettavissa: http://humanresources.about.com/od/rewardrecognition/a/needs_work.htm. Luettu: 13.10.2011.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Otava. Keuruu.

Jyry, P. 2011. Opiskelijoilla erilaisia työnhakuprofiileja. Luettavissa: <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/arkisto/tyoelama/tyonantajamaine.htm>. Luettu: 5.10.2011.

Kauppalehti 2011. Työmotivaatio hukassa kahdella kolmesta. Luettavissa: <http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=20110471251&ext=rss>. Luettu: 6.9.2011.

- Kokko, O. 2010. Tällaisen työn haluavat kaikki. Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/omatalous/2010/10/04/tallaisen-tyon-haluavat-kaikki/201013559/139>. Luettu: 3.11.2011.
- Lampinen, M. 2010. Työmotivaatio työntekijöiden näkökulmasta. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010120116672>. Luettu: 13.9.2011.
- Merisalo, R. 2010. Me teemme huomisen VISIO2025. Punda Oy. Pori.
- Nuoriyrittäjä.fi 2011. Mitä yrittäjyys tarkoittaa? Luettavissa: http://www.nuoriyrittaja.fi/ny_mita.html. Luettu: 23.11.2011.
- Ohtonen, P., Jaakonaho, K., Väyrynen, J. & Westman, M. 2011. Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011. HAAGA-HELIA amk. Helsinki.
- Porter, Bigley & Steers 2003. Motivation and Work Behavior. The McGraw-Hill Companies. Boston.
- Rodin, J. 2011. Good or Great? Create a Great Place to Work. Leadership Excellence, 28, 2, s. 16. Luettavissa: <https://vimpa.haaga-helia.fi/+CSCO+00756767633A2F2F6A726F2E726F667062756266672E70627A++/ehost/detail?vid=18&hid=25&sid=bfa11acd-f3a1-4879-86d0-ac4c4b084b90%40sessionmgr13&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d##db=bsh&AN=57961704>. Luettu: 4.1.2012.
- Salmela-Aro K. & Nurmi J-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Sormunen, T. 2009. Yrittäjyydessä versoo aito uravaihtoehto. Varma - työeläkeasioiden erikoislehti, 4, s. 22-23.
- Suomen Akatemia 2011. Työelämän muutokset vaativat eniten nuorilta. Luettavissa: <http://www.aka.fi/fi/A/Suomen-Akatemia/Mediapalvelut/Tiedotteet1/Tyoelaman-muutokset-vaativat-eniten-nuorilta/>. Luettu: 24.11.2011.

Suomen Yrittäjät 2011. Yrittäjyys Suomessa – Perustietoa yrittäjyysopetuksesta. Luettavissa: http://www.edu.fi/download/131222_Perustietoa_yrittajyydesta_2011.pdf.
Luettu: 17.4.2012.

TIEKE 2008. Statusta suomalaisittain on osaaminen, sivistys ja perhe. Luettavissa: <http://www.tieke.fi/?x10915=25881>. Luettu: 7.11.2011.

Tilastokeskus 2011. Kokonaisansiot ammatin ja sukupuolen mukaan 2009. Luettavissa: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansioammatti. Luettu: 23.11.2011.

Tilastokeskus 2012. Työnantaja. Luettavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/tyonantaja.html>. Luettu: 27.3.2012.

Timothy R. Hinkin, T.R. & Tracey, J.B. 2010. What Makes It So Great? An Analysis of Human Resources Practices among Fortune's Best Companies to Work For. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51, 2, s. 158-170. Luettavissa: <http://cqx.sagepub.com/content/51/2/158.full.pdf+html?ijkey=mxkJbNNYk9r3k&keytype=ref&siteid=spcqx>. Luettu: 7.9.2011.

Top employers 2008. The Top Employers Oxbridge Careers Survey. Luettavissa: <http://www.topemployers.co.uk/Survey%20Report.pdf>. Luettu: 8.11.2011.

T-Media Oy 2010. T-Media Työnantajakuva 2010 -tutkimus: Kone nousussa, Finnair sai siipeensä. Luettavissa: <http://www.t-media.fi/t-media-tyonantajakuva-2010-tutkimus-kone-nousussa-finnair-sai-siipeensa/>. Luettu: 23.11.2011.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Ravitsemispalvelut. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ala?p_p_id=akysearchammattiala_INSTANCE

E_6tRI&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&_akysearchammattiala_INSTANCE_6tRI_command=detailView&_akysearchammattiala_INSTANCE_6tRI_alaId=23&_akysearchammattiala_INSTANCE_6tRI_subAlaId=23.3. Luettu: 3.11.2011.

Työsuojelurahasto 2010. Pätkätyöläisille oma selviytymisopas. Luettavissa:

<http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke/?h=109157&n=tiedote>. Luettu: 7.11.2011.

Työterveyslaitos 2006. Mielenterveys ja työ. Luettavissa:

<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=mielenterveys%20ja%20ty%C3%B6&source=web&cd=1&ved=0CDkQFjAA&url=http%3A%2F%2Ftrinity.siteadmin.fi%2FFile.aspx%3Fid%3D486017%26ext%3Dpdf%26routing%3D455339%26webid%3D455341%26name%3DMielenterveys%2Bja%2Bty%25C3%25B6&ei=7NvMTqK5N4rj4QTojK0Z&usg=AFQjCNFC3PsRR-0bcJXzYrJOxEVMuNAZ0A&cad=rja>. Luettu: 23.11.2011.

Työterveyslaitos 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf. Luettu: 1.9.2011.

Vikström, S. 2009. Miesten ja nuorten arvot pehmenneet. Luettavissa:

<http://www.ess.fi/?article=253185>. Luettu: 13.10.2011.

Weber, L. 2011. Companies, Take Heed Of Online Reputations. Wall Street Journal (online). Luettavissa:

<http://search.proquest.com/docview/912747042?accountid=27436>. Luettu: 4.1.2012.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

1. Sukupuoli
2. Syntymävuosi
3. Työkokemus vuosina
4. Monessako työpaikassa olet työskennellyt valmistumisesi jälkeen?
5. Mikä on nykyinen työnantajasi ja työnimikkeesi?
6. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?
7. Kertoisitko, millä perusteilla valitsit nykyisen työpaikkasi?
8. Mikä pitää sinut nykyisessä työpaikassasi?
9. Minkä tyyppisissä ravintola-alan yrityksissä haluat yleisesti ottaen työskennellä/minkälaisiin työpaikkoihin voisit kuvitella pyrkiväsi? (pieni, suuri, ketju, yksityinen, aukioloajat, millainen ruokatuote, asiakaskunta, esimies jne.)
10. Jos olet vaihtanut työpaikkaa, kertoisitko minkä takia lähdit edellisestä työpaikastasi?
11. Mitä odotat työnantajaltasi?
12. Mitä odotat työltäsi? (mikä sinua motivoi)